

En gang ten-singer - alltid ten-singer?

**- En studie av organisasjonstilhørighet i
frivillige organisasjoner**

av Ingrid Rusnes

**Hovedfagsoppgave
Sosiologisk institutt
Univeristetet i Bergen
Høst 2004**

Forord

Endelig er arbeidet med denne hovedoppgaven ferdig. Det har vært en lang, men god og lærerik prosess. Jeg er heldigvis ikke lei av temaet og kan til mine venners fortvilelse snakke i timesvis om frivillige og identitetsprosesser.

Jeg vil gjerne si takk til alle informantene som var villige til å bruke sin tid sammen med meg slik at jeg kunne få ny kunnskap om organisasjonstilhørighet. Samtidig vil jeg også si takk til Norges Kfuk-Kfum og lederne på Ten-Sing prosjektet for deres velvilje og at de lot meg gjennomføre denne undersøkelsen. Jeg håper den også kan komme til nytte for organisasjonen i det videre arbeidet i ten-singbevegelsen og med de fremtidige ten-singprosjektene.

Jeg vil også takke Olav Korsnes for at han er en så klok og dyktig veileder. Du har gitt meg gode og innsiktsfulle råd, og måten du har gitt dem på har gitt meg rom til å tenke egne tanker og ta selvstendige beslutninger i arbeidet. Du har vært den perfekte veileder! Takk for at du holdt ut med meg så lenge!

I tillegg vil jeg takke Bente Nicolaysen, min tante Nora, Cathrine, Jorunn, Vibi, min sjef Rolf Andersen for å ha lagt forholdene til rette sånn at jeg kunne bli ferdig med oppgaven, Ole og Torunn for lån av studierede, mamma og pappa for støtte og ikke minst min kjæreste Andreas som har holdt ut med meg gjennom hele prosessen.

Oslo, november 2004

Ingrid Rusnes

PS! A milion thanks to Paul Stokes at University College of Dublin for being an inspiration and for inviting me to Dublin and guiding me through important litterature.

Sammendrag

I denne undersøkelsen analyserer jeg prosesser som bidrar til frivilliges organisasjonstilhørighet.

Undersøkelsen tar utgangspunkt i kvalitative intervjuer med 13 frivillige i prosjektgruppen Ten-Sing Norway, som er en del av ten-singbevegelsen i Kfuk-Kfum. Informantene er deltagere på et prosjekt som arbeider fulltid som frivillige i et år. Arbeidet består i å hjelpe til å etablere ten-sing-grupper og inspirere og drive lederutvikling i allerede eksisterende grupper i Norge og andre europeiske land.

Jeg analyserer hvordan informantenes organisasjonstilhørighet drives frem av følgende sosiale prosesser:

- Rasjonell identifikasjon med organisasjonens ideologier
- Sosialt nettverk, posisjon og mestringsopplevelser
- Organisatorisk sosialisering og relasjoner til organisatoriske roller

Undersøkelsen gir et bidrag til sosiologisk forståelse av fenomenet organisasjonstilhørighet og hvordan denne type bånd mellom individ og organisasjon oppstår. Den er relevant for både sosiologer og for medlemmer og ansatte i frivillige organisasjoner som ønsker å forstå organisasjonstilhørighet. Undersøkelsen vil også kunne bidra til ideer for hvordan frivillige organisasjoner kan bidra til de aktives organisasjonstilhørighet og dermed legge til rette for tette bånd mellom medlemmer og organisasjon og for en bedre kontinuitet i organisasjonen.

Innholdsfortegnelse

| | |
|--|---------------|
| KAPITTEL 1 - INNLEDNING OG AVGRENŚNING AV STUDIEN | 11 |
| 1.1. Frivillige organisasjoner, engasjement og identitet | 11 |
| 1.2. Studiens problemstillinger | 12 |
| 1.3. Empirisk avgrensning | 12 |
| 1.4. Teoretisk avgrensning | 14 |
| 1.5. Tidligere forskning på feltet | 15 |
| 1.6. Videre oppbygning av oppgaven | 16 |
| KAPITTEL 2 - EN INTRODUKSJON TIL ORGANISASJONEN | 17 |
| 2.1. Organisasjonen Norges Kfuk-Kfum | 17 |
| 2.2. Ten-singbevegelsen | 17 |
| 2.3. Ten-singideologi | 18 |
| 2.4. Prosjektgruppen Ten-Sing Norway | 20 |
| 2.5. Oppsummering | 23 |
| KAPITTEL 3 – METODE | 24 |
| 3.1. Metodiske valg | 24 |
| 3.2. Noen metodologiske dilemma | 27 |
| 3.2.1. Balansen mellom meg som privatperson og forsker | 28 |
| 3.2.2. Forståelsen av vennskap mellom forsker og informanter | 29 |
| 3.2.3. Min rolle som tidligere prosjektdeltager | 30 |
| 3.2.4. Informantenes motivasjon for deltagelse i undersøkelsen | 32 |
| 3.2.5. Min egen motivasjon | 34 |
| 3.3. Oppsummering | 35 |
| KAPITTEL 4 - ORGANISASJON, IDENTITET OG TILHØRIGHET | 36 |
| 4.1. Hva er en frivillig organisasjon? | 36 |
| 4.2. Frivillighetsforskning | 38 |
| 4.2.1. Deltakelse og aktivitetsnivå | 38 |
| 4.2.2. Hvem er de frivillige? | 39 |
| 4.3. Konstruksjon av kollektive identiteter | 41 |

| | | |
|--|--|------------|
| 4.4. | Organisatorisk identitet | 45 |
| 4.5. | Motivasjon | 46 |
| 4.5.1. | Hva er motivasjon? | 47 |
| 4.5.2. | Forskning om motivasjon i frivillige organisasjoner | 50 |
| 4.6. | Organisasjonstilhørighet, engasjement og lojalitet | 52 |
| 4.6.1. | Identifikasjon som basis for organisasjonstilhørighet | 55 |
| 4.6.2. | Sosialt nettverk og opplevelsen av mestring | 55 |
| 4.6.3. | Rolle, sosialisering og tilhørighet | 57 |
| 4.7. | Oppsummering | 59 |
| | | |
| KAPITTEL 5 - MOTIVASJON FOR TILKNYTNING | | 61 |
| 5.1. | Informantenes bakgrunn | 61 |
| 5.2. | Motivasjon for å begynne i Ten-Sing | 62 |
| 5.3. | Motivasjon for å søke ten-singprosjektet | 63 |
| 5.4. | Motivasjon for fremtidig tilknytning til organisasjonen | 65 |
| 5.5. | Oppsummering | 66 |
| | | |
| KAPITTEL 6 - BILDER AV ORGANISASJONEN | | 68 |
| 6.1. | Den liberale organisasjonen | 69 |
| 6.2. | Organisatoriske roller | 71 |
| 6.3. | Særegenheter ved ten-singprosjektet | 72 |
| 6.4. | Oppsummering | 74 |
| | | |
| KAPITTEL 7 – ORGANISASJONSTILHØRIGHET | | 77 |
| 7.1. | Identifikasjon | 77 |
| 7.1.1. | Identifikasjon med den offisielle ten-singideologien | 77 |
| 7.1.2. | Identifikasjon med bildet av den liberale organisasjonen | 78 |
| 7.1.3. | Konsekvenser av manglende identifikasjon | 82 |
| 7.2. | Sosialt nettverk, posisjon og mestring | 83 |
| 7.2.1. | Sosialt nettverk på hjemstedet | 84 |
| 7.2.2. | Opplevelsen av sosialt nettverk og trivsel på TSN | 87 |
| 7.2.3. | Opplevelser av sosial posisjon og status | 89 |
| 7.2.4. | Betydningen av mestring | 91 |
| 7.3. | Roller og sosialiseringsarenaer | 93 |
| 7.3.1. | Nærhet til rollen ten-singer | 93 |
| 7.3.2. | Organisatoriske sosialiseringsarenaer | 95 |
| 7.3.3. | Betydningen av å være en representant | 103 |
| 7.4. | Konklusjon | 107 |

| | |
|---|----------------|
| KAPITTEL 8 – MEG I ORGANISASJONEN - ORGANISASJONEN I MEG | 108 |
| 8.1. Å kunne være seg selv | 108 |
| 8.2. Å føle seg hjemme i organisasjonen | 109 |
| 8.3. Å bli sett | 110 |
| 8.4. De frivilliges bånd til organisasjonen | 111 |
| REFERANSER | 115 |
| VEDLEGG 1 – INTERVJUGUIDE | 118 |
| VEDLEGG 2 – BREV TIL DELTAGERNE | 121 |
| VEDLEGG 3 – SAMTYKKE-ERKLÆRING | 122 |
| VEDLEGG 4 – NORGES KFUK-KFUM ARBEIDSGRENER | 123 |

Kapittel 1 - Innledning og avgrensning av studien

1.1. Frivillige organisasjoner, engasjement og identitet

På tross av en drastisk nedgang i medlemstallet preger frivillig sektor fremdeles virkelighet og hverdag i en stor andel av befolkningen. I følge en landsomfattende undersøkelse gjennomført av LOS-senteret (i dag integrert i Rokkan-senteret) ved Universitetet i Bergen og Institutt for samfunnsforskning våren 1998, deltok 37 % av den norske befolkning aktivt i en eller flere frivillige virksomheter (Wollebæk og Sivesind 2000).

Forskning tyder på at grunnlaget for organisasjonstilhørighet i de frivillige organisasjonene er i ferd med å endres. Yngre frivillige oppgir andre holdninger til frivillig arbeid enn eldre. Det finnes signaler som tyder på at ungdom i større grad drives av instrumentelle motiver for innsats. Innsatsen er ofte motivert ut fra personlig utfoldelse og fokus på selve aktivitetene, samtidig som betydningen av hvilken organisasjon man er aktiv i er lavere for denne aldersgruppen enn for andre (Wollebæk, Selle og Lorentzen 2000). Dersom disse forskjellene skyldes generasjonsforskjeller og ikke bare prioriteringer, verdier og holdninger som kan knyttes til livsfase, vil dette kunne føre til store endringer for frivillige organisasjoner i fremtiden.

Jeg har gjennom eget engasjement i frivillige organisasjoner blitt fascinert av de sosiale prosessene i organisasjonene. Jeg har undret meg over hvordan den sterke lojaliteten som medlemmene har overfor ”sin” organisasjon oppstår, og hvilke prosesser som fører til at et medlem slutter å omtale organisasjonen som ”dem” og i stedet snakker om ”oss”. Mange frivillige blir personlig fornærmet når noen kritiserer organisasjonen de er aktive i. Det er som om organisasjonen har blitt en så viktig del av dem at kritikk av organisasjonen også er kritikk av dem personlig. Hvordan oppstår denne lojaliteten og tilhørigheten?

Jeg har i denne undersøkelsen intervjuet frivillige i en norsk barne- og ungdomsorganisasjon for å belyse kilder til organisasjonstilhørighet og hvordan slik tilhørighet påvirker den frivilliges identitet.

Gruppen jeg har valgt som utgangspunkt for studien er en prosjektgruppe innen barne- og ungdomsorganisasjonen Kfuk-Kfum. Den er en del av organisasjonens ten-singarbeid og

kalles Ten-Sing Norway (TSN).¹ Prosjektgruppen er opprettet med den hensikt å bistå YMCA i ulike land med å opprette nye ten-sing-grupper.

1.2. Studiens problemstillinger

Problemstilling for undersøkelsen er hvordan medlemmer i en frivillig organisasjon formes av organisasjonen, og på hvilke måter identitet knyttes til tilhørighet og deltagelse i organisasjonens arbeid. Jeg fokuserer på både organisasjon og individ. På organisasjonsnivå er det i første rekke ten-singbevegelsens organisatoriske identitet jeg studerer. På individnivå studerer jeg hvordan deltagerne på TSN har utviklet en tilhørighet overfor organisasjonen.

Analysen av de frivilliges bånd til organisasjonen tar utgangspunkt i tre ulike hovedområder som kan påvirke den enkeltes organisasjonstilhørighet:

- Rasjonell identifikasjon med organisasjonens ideologier
- Sosialt nettverk, posisjon og mestringsopplevelser
- Organisatorisk sosialisering og relasjoner til organisatoriske roller

Med utgangspunkt i disse tre områdene studerer jeg hvordan de hver for seg, og sammen, bidrar til den enkeltes organisasjonstilhørighet. Jeg antar at det finnes en positiv sammenheng mellom hvert av disse tre områdene og organisasjonstilhørighet. Jeg forstår motivasjon som indikator på identitetsmessige bånd, og analyserer derfor også informantenes motivasjon for deltagelse i organisasjonen.

1.3. Empirisk avgrensning

I studier av individets identitetsmessige bånd til en gruppe, er frivillige organisasjoner spesielt interessante på bakgrunn av de spesielle karakteristikene disse organisasjonene har.

Sammenlignet med andre typer sosiale grupper eller arenaer er frivillige organisasjoner særegne i forhold til medlemskap, belønningsformer og motiver for tilknytning. Disse forskjellene blir tydelige dersom jeg sammenligner frivillige organisasjoner med en bedrift. Frivillige organisasjoner baserer seg, som begrepet indikerer, på individers frivillige ønske om tilslutning og å bruke tid og krefter i organisasjonens arbeid. Frivillige drives av andre

¹ Jeg vil bruke begrepene Ten-Sing Norway, ten-singprosjektet, TSN, prosjektgruppen og prosjektet. Alle begrepene brukes innen organisasjonens omtale av Ten-Sing Norway.

motiver for innsats enn de som vil eksistere i en jobbrelasjon. Jeg antar også at de har en sterkere lojalitet overfor sin organisasjon enn hva som kan forventes av en arbeidstager. Med utgangspunkt i disse særegenhetene er frivillige organisasjoner spesielt egnet til å studere fenomenet organisasjonstilhørighet.

Jeg var lenge skeptisk til å bruke ten-singbevegelsen i undersøkelsen. Jeg har selv vært aktiv i Ten-Sing og var deltager på et ten-singprosjekt i skoleåret 1995-96. Derfor var jeg redd for å være forutinntatt og at min egen organisasjonstilhørighet skulle stå i veien for forskningens ideal om objektivitet. Samtidig er organisasjonen et velegnet utgangspunkt for å studere fenomenet organisasjonstilhørighet. Ten-singbevegelsen har evne til å skape identitet. TSN-deltagerne rekrutteres fra denne bevegelsen. Prosjektet kan ses som et slags drivhus for organisasjonstilhørighet ettersom deltagerne jobber fulltid et år med å representere organisasjonen, bor sammen og lever skjermet fra kontakt med andre referansegrupper. Det er videre sannsynlig at motivasjon for deltagelse i prosjektet forutsetter en allerede eksisterende organisasjonstilhørighet.

På grunnlag av slike faktorer antar jeg at TSN er en organisasjon hvor identitet og organisasjonstilhørighet kommer tydelig til uttrykk. Derfor har jeg valgt å studere denne gruppen, på tross av min tidligere tilknytning til organisasjonen. Samtidig er det en del av prosessen man må gjennom som sosiologistudent å lære å distansere seg fra egne erfaringer og forventninger, og klare å bevare et objektivt perspektiv gjennom undersøkelsen.

Selv om jeg har valgt å studere prosjektgruppen Ten-Sing Norway kommer jeg til å trekke inn historier, situasjoner, hendelser og opplevelser av tilhørighet som ikke direkte knytter seg til TSN, men de større organisatoriske kontekstene som omgir denne prosjektgruppen. Dette er nødvendig fordi organisasjonstilhørighet hos informantene ikke bare retter seg mot prosjektgruppen, men i like stor grad mot ten-singbevegelsen og Norges Kfuk-Kfum.

I en slik undersøkelse finnes det rom for mange metodiske innfallsvinkler. Jeg kunne ha benyttet meg av en tekstanalyse og tatt utgangspunkt i rapporter utviklet av ledere på ten-singprosjektene eller deltageres semesteroppgaver, hvor de tar utgangspunkt i en problemstilling knyttet til hverdag eller arbeid i prosjektgruppen. Jeg kunne også foretatt en spørreundersøkelse hvor jeg sammenlignet organisatorisk identitet og organisasjonstilhørighet innen TSN over flere år (dvs. flere kull prosjektgrupper). Ettersom jeg forstår identitet som

konstruert gjennom sosial samhandling, og fordi det ville vært vanskelig å ha klare hypoteser om hvordan disse prosessene foregår, ville en spørreundersøkelse vært lite egnet. På samme måte ville tekstanalyse begrense den informasjon jeg fikk tilgang på til offisielle rapporter og fremstillinger av organisasjonen som var mer preget av ledernes enn deltageres fortolkninger.

Gjennom valget av kvalitative intervjuer som metodisk utgangspunkt har jeg opplevd å kunne tilpasse undersøkelsen underveis i prosessen. Jeg har fått et bredt intervjumateriale som har gitt informasjon om atskillig mer enn det jeg ville fått svar på gjennom en spørreundersøkelse. Ved at jeg fikk mulighet til å bo sammen med gruppen mens jeg utførte intervjuene kunne jeg danne meg et mer helhetlig inntrykk av livene deres innen organisasjonen. Denne undersøkelsen tar derfor utgangspunkt i intervjuer med 13 informanter fra et og samme tenningprosjekt. Intervjuene ble utført i løpet av et 10 dager langt opphold hos prosjektgruppen.

1.4. Teoretisk avgrensning

Jeg studerer i denne oppgaven den enkelte deltakers bånd til organisasjonen gjennom et fokus på identitets- og sosialiseringsprosesser.

Med *organisasjonstilhørighet* forstår jeg medlemmets opplevelser av bånd til organisasjonen. Disse båndene kan ta form av rasjonell identifikasjon, tilhørighet i et sosialt nettverk, opplevelser av å være betydningsfull, mestringsopplevelser eller at man har gjort organisatoriske roller til sine egne. Organisasjonstilhørighet kan settes i sammenheng med den frivilliges motivasjon, deltakelse og arbeidsinnsats (Nicholson 1995).

Selv om feltet for undersøkelsen er en frivillig organisasjon, er det ikke organisasjonsformen i seg selv som opptar meg, men konstruksjon av identitet og hvordan bånd mellom individ og gruppe oppstår i sin alminnelighet. Med identitet mener jeg selvforståelse. En slik selvforståelse vil aldri kunne eksistere i et vakuum, men oppstår som en konsekvens av sosiale relasjoner. Andre aktørers handlinger, deres uttrykk for hvordan de oppfatter en og ens fortolkninger av andres forståelse av en selv, vil være med og konstituere et individs identiteter.

Hverdagsdefinisjonen av *identitet* tar ofte utgangspunkt i en enhetlig og integrert identitet, hvor man forstår individet som i besittelse av én selvforståelse. I en slik integrasjonsorientert forståelse av identitet er sameksistens mellom flere parallelle identiteter umulig. En alternativ forståelse av identitet er det såkalte fragmenteringsperspektivet, hvor det hevdes at individet besitter flere parallelle identiteter som kan være i harmoni eller konflikt med hverandre (Kvåle 2000, Nicholson 1995). Det er en slik forståelse av identitet jeg vil benytte i denne undersøkelsen.

Gjennom sosialiseringsbegrepet ønsker jeg å gripe fatt i identitetskonstruksjon som en stadig pågående prosess hvor individet gjennom deltakelse i sosiale relasjoner, situasjoner eller fellesskap utvikler roller, normer, verdier og handlingsmønstre. I den organisatoriske konteksten jeg skal studere vil følgende arenaer for sosialisering være viktige; familien, det lokale ten-singarbeidet, kurs og arrangementer i regi av organisasjonen og selvsagt ulike arenaer i livet på TSN. Organisatorisk sosialisering involverer en prosess hvor individet føres over fra "outsider" til "insider", til et fullverdig medlem (Frønes 1994).

Gjennom å studere informantenes motivasjon for deltakelse i organisasjonens arbeid ønsker jeg å analysere sammenhengen mellom motiver og organisasjonstilhørighet. Jeg tar utgangspunkt i et begrepssett bestående av fire ulike former for motivasjon. Disse er normative, sosiale, instrumentelle og motiver basert på organisatorisk identifikasjon.

1.5. Tidligere forskning på feltet

Norsk forskning på frivillige organisasjoner har vært knyttet til to sentrale forskningsinstitusjoner, Rokkan-senteret og Institutt for Samfunnsforskning i Oslo. Forskingen har hovedsaklig bestått av sektorstudier med fokus på forholdet mellom frivillig sektor og den norske velferdsstaten. Det har også blitt gjort flere store undersøkelser om hvem som deltar i frivillige organisasjoner, hvordan frivillig innsats er fordelt i forhold til sosiale grupper og hvilke konsekvenser deltagelse i organisasjoner har for sivilsamfunnet (Wollebæk et. al. 2000, Klausen og Selle 1995).

Det har vært vanskelig å finne sosiologisk forskning på organisasjonstilhørighet. De fleste studier på feltet er gjort innenfor en ledelsesorientert tradisjon og med utgangspunkt i formelle organisasjoner som private bedrifter eller byråkratiske institusjoner. Det har blitt

gjort noe arbeid på feltet frivillig deltakelse og motivasjon, men dette er også det nærmeste det er mulig å komme problemstillingen i denne undersøkelsen (Enjolras og Lorentzen 1999, Wollebæk og Sivesind 2000).

1.6. Videre oppbygning av oppgaven

Jeg vil i neste kapittel begynne med å presentere organisasjonen Kfuk-Kfum, ten-singbevegelsen og prosjektgruppen Ten-Sing Norway. Hensikten er å gi en bakgrunnsforståelse av de organisatoriske rammene informantene lever innenfor.

Bakgrunnskunnskap om organisasjonsstruktur, ulike arbeidsgrener/aktiviteter og den offisielle ten-singideologien vil fungere som viktige referanser gjennom analysen. I kapittel 3 gir jeg en oversikt over metodiske valg og noen sentrale metodiske problemstillinger jeg har møtt gjennom arbeidet med undersøkelsen. I kapittel 4 presenterer jeg relevant teori og forskning på feltene identitetskonstruksjon, frivillige organisasjoner og organisasjonstilhørighet.

De tre neste kapitlene gjengir analysearbeidet. I kapittel 5 presenterer jeg viktig bakgrunnsinformasjon om informantene og analyserer deres motiver for deltagelse. Analysen av motivasjon er delt inn i tre tidsavgrensede ledd; motiver for tilknytning til ten-singgruppen hjemme, motiver for å søke som deltager på TSN og til sist motiver for fremtidig engasjement i organisasjonen. Etter denne analysen vil jeg i kapittel 6 studere informantenes fortolkninger av organisasjonens identitet, deres bilder av organisasjonen. I dette kapittelet vil jeg komme inn på måter de avgrenser organisasjonens ”vi” i forhold til andre sosiale grupper, fortolkninger av organisasjonens ideologier, beskrivelser av de organisatoriske rollene og til sist en del særegenheter ved ten-singprosjektet. Kapittel 7 er oppgavens viktigste. I dette kapittelet analyserer jeg informantenes organisasjonstilhørighet med utgangspunkt i tre typer sosiale prosesser. Først vil jeg analysere informantenes rasjonelle identifikasjon med de organisatoriske ideologiene. Deretter ser jeg på betydningen av den enkeltes sosiale nettverk, posisjon og opplevelser av mestring. Til sist analyserer jeg informantenes relasjoner til organisatoriske roller, og hvordan ulike arenaer kan sies å ha bidratt til at informantene er blitt sosialisert inn i organisasjonen. I oppgavens siste kapittel forsøker jeg å oppsummere den innsikt og forståelse av fenomenet organisasjonstilhørighet jeg har fått gjennom arbeidet med undersøkelsen. Jeg vil forsøke å skissere noen tiltak som kan fungere som nyttige innspill til medlemmer og ansatte i frivillige organisasjoner, og andre som interesserer seg for fenomenet organisasjonstilhørighet.

Kapittel 2 - En introduksjon til organisasjonen

Ten-sing Norway (TSN) er ingen selvstendig organisasjon, men en prosjektgruppe hvor medlemmene skiftes ut en gang i året. Gruppen er underlagt Norges Kfuk-Kfum og er en del av den såkalte ten-singbevegelsen. I dette kapitlet gir jeg en kort oversikt over de organisatoriske strukturene og ideologiene Ten-Sing Norway eksisterer innenfor, og som dermed vil fungere som et rammeverk for informantenes opplevelser.

2.1. Organisasjonen Norges Kfuk-Kfum

Kfuk-Kfum er en av Norges største barne- og ungdomsorganisasjoner. Foruten Ten-Sing driver de en rekke andre aktiviteter, som barnekor, ungdomsklubber, speidergrupper og idrettslag.² Organisasjonen består opprinnelig av to separate deler, Kfuk og Kfum. I de fleste andre land er disse underlagt to atskilte organisasjoner, Young Women's Christian Association (YWCA) og Young Men's Christian Association (YMCA). De to internasjonale organisasjonene driver totalt atskilte arbeider, og har hver sine organisasjonsstrukturer, medlemskap og økonomier. På verdensbasis har YWCA og YMCA til sammen omlag 30 millioner medlemmer. Norge er et av svært få land hvor man har valgt å samle organisasjonene under et felles administrasjonsapparat.

Etter hvert som ten-singbevegelsen ble eksportert til andre land har den vært underlagt YMCA internasjonalt. På initiativ fra ulike lokale YMCA-foreninger fungerer Ten-Sing Norway som inspiratorer og seminarholdere i arbeidet med å starte opp nye ten-sing-grupper eller inspirere allerede eksisterende grupper. Arbeidet har vært knyttet til YMCA fordi de driver ulike typer arbeid blant ungdom. YWCA konsentrerer sitt arbeid først og fremst om et mer sosialt eller politisk engasjement blant kvinner.

2.2. Ten-singbevegelsen

Ten-Sing er en form for kristent ungdomsarbeid med hensikt å forkynne og gi rom for medlemmenes personlige utvikling. Ten-Sing er ingen selvstendig organisasjon, men betegnes ofte som en bevegelse. Arbeidet tar form av aktiviteter som kor, dans og drama. De fleste ten-sing-grupper møtes rundt en ukentlig korøvelse hvor de øver inn ulike sanger,

² For mer informasjon om de ulike arbeidsgrenene i organisasjonen, se vedlegg 4 – Norges Kfuk-Kfum arbeidsgrener.

drama- og dansestykker som til slutt kan utgjøre en konsert, et show eller inngå som deler av menighetens gudstjeneste³ (Netland 1994). Sangreportoaret er hentet fra ulike musikksjangre som popmusikk, salmer og gospel. Bruken av popmusikk reflekterer en av bevegelsens hovedideologier; målet om å la den verdslige ungdomskulturen komme til uttrykk i arbeidet (Ulstein (red.)1991). Kfuk-Kfum har en egen database med sanger, Notebanken, som ten-sing-gruppene kan hente sanger fra. Det musikalske repertoaret blir på denne måten ofte likt fra en gruppe til en annen.

Den første ten-sing-gruppen ble startet i Bergen i 1968 av Kjell Grønner. Samme sommer opptrådte Bergen Ten-Sing på Kfuk-Kfums ungdomsfestival TT, og i løpet av de neste seks månedene ble det startet 30 nye ten-sing-grupper over hele landet (Ulstein (red.) 1988). Interessen for Ten-Sing vokste gjennom hele 70- og 80-tallet, men har vært på tilbakegang siden midten av 90-tallet. I dag eksisterer det totalt 145 grupper, med til sammen omlag 5000 medlemmer i Norge (www.kfuk-kfum.no).

Viktige arrangementer for bevegelsen er ten-singseminarene som finner sted hver sommer, den nasjonale festivalen Tenåringstreff (TT) som avholdes hvert fjerde år, de regionale ettårige lederkursene LiV (Leder i vekst) og den internasjonale ten-singfestivalen som avholdes hvert fjerde år. I tillegg finnes det en rekke regionale og lokale arrangement. Arrangementene er interessante for analysen fordi de bidrar til å samle ten-singere, og fungerer som organisatoriske sosialiseringsarenaer.

2.3. *Ten-singideologi*

De første årene i Ten-Sing bevegelsens historie var arbeidsformer, målsetninger og uttrykksmåtene hos de ulike gruppene veldig varierte. Denne variasjonen har siden slutten av 80-tallet blitt erstattet av en standardisering drevet frem gjennom ten-singprosjektets arbeid, seminarer og den såkalte ten-singideologien.

Ten-Sing Norway ble startet for å promotere Ten-Sing og hjelpe YMCA i ulike europeiske land å starte egne lokale ten-sing-grupper. Gjennom dette arbeidet oppstod et behov for å definere hva som kjennetegnet Ten-Sing og hvilke målsetninger det skulle arbeides etter. Slik

³ De fleste ten-sing-grupper i Norge er knyttet til en menighet innen Den Norske Kirke.

startet arbeidet med å formulere organisasjonens ideologi, den såkalte ten-singideologien (Ulstein (red.) 1988, 1989, 1991).

Ideologien er formulert gjennom slagord som medlemmene ofte får høre og som preger organisasjonens språk. Et slikt slagord er ”De tre K’ene”. De tre K’ene står for kultur, kreativitet og Kristus og skal betegne bevegelsens arbeid. Ideen er å ”ta ungdomskulturen på alvor” og integrere denne i ten-singarbeidet, samtidig som man ikke mister taket på forkynnelsen (Netland 1994; Ulstein (red.) 1989, 1991, 1996).

Ten-singbevegelsen har blitt kritisert fra mange kanter, også fra musikkorganisasjoner som hevder at bevegelsen mangler musikalsk kvalitet. En del av ten-singideologien er å involvere det enkelte medlem, uavhengig av musikalske evner. Dette resulterer i et lavere musikalsk nivå enn hva man finner i musikkorganisasjoner med opptaksprøver og større grad av seleksjon. ten-singbevegelsen ønsker å prioritere den enkeltes mulighet for kreativ utfoldelse fremfor et høyt musikalsk nivå. ”Prosess” er i denne sammenheng et kjernebegrep. De aktive snakker om at ”prosessen er viktigere enn produktet” (Ulstein (red.) 1991, 1996).

Kfuk-Kfum er en barne- og ungdomsorganisasjon med tilstedeværelse og deltagelse fra voksne ledere. Samtidig fokuserer ideologien på betydningen av å gi medlemmene rom for egenutvikling gjennom ulike former for ansvar (Netland 1994, Ulstein (red.) 1991).

Organisasjonen er mer opptatt av å forkynne innad til de aktive enn utad til et publikum. Det er også viktig for dem at den interne forkynnelsen ikke blir alt for tradisjonell. Slagordet ”det hele mennesket” er betegnende for dette synet. Organisasjonen hevder den ønsker å ta vare på og forkynne til både kropp, sjel og ånd. På denne måten fortolkes en av de tre K’ene, kreativitet, som et ledd i selve forkynnelsen. Den enkeltes mulighet til utfoldelse både fysisk, sjelelig og åndelig forstås å bidra til en helhetlig forkynnelse av det kristne budskapet. Organisasjonen er også opptatt av å ha såkalte lave terskler. Slagordet uttrykker et ideal om at Ten-Sing skal være åpent for alle ungdommer uansett bakgrunn og tro. Man skal ikke forlange av ten-singerne at de er kristne (Netland 1994; Ulstein (red.) 1991, 1996).

2.4. Prosjektgruppen Ten-Sing Norway

Det første ten-singprosjektet ble startet i 1986 etter at Kfuk-Kfum mottok en invitasjon fra tysk YMCA, CVJM. Aktive i CVJM hadde hørt om det norske arbeidet og ønsket hjelp til å starte opp ten-sing-grupper i Tyskland. I stedet for å sende ansatte fra Kfuk-Kfums hovedkontor ble det besluttet at det var bedre å sende en gruppe ten-singere for å promotere bevegelsen og hjelpe med oppstartsarbeidet (Ulstein (red.) 1988). I årene som fulgte fikk Kfuk-Kfum forespørsler fra en rekke ulike europeiske YMCA-grupper om hjelp til å starte Ten-Sing. Gjennom TSNs arbeid finnes det i dag Ten-Sing i en rekke land, i og utenfor Europa. På verdensplan er om lag 20 000 ungdommer aktive i bevegelsen (www.kfuk-kfum.no).

I tillegg til eksport av ten-singarbeidet har organisasjonen til hensikt at TSN skal bidra til lederutvikling for deltagerne selv. Dette med håp om at de skal forbli aktive også etter at de kommer hjem fra prosjektåret, slik at de kan bidra med sin kompetanse i organisasjonens arbeid (Ulstein (red.) 1996).

TSN har en varighet på ett år. Hver sommer setter Kfuk-Kfum sammen en ny gruppe på bakgrunn av de søknader man har fått inn fra ten-singere over hele landet. Deltagerne er som regel nettopp ferdige med videregående skole, om lag 19-20 år, og de fleste av dem flytter hjemmefra for første gang. Jan Ove Ulstein ved Høgskolen i Volda har lenge vært en av pådriverne bak TSN og har gjort en rekke utredninger knyttet til deltagelse i prosjektgruppen. Utredningene tegner følgende bilde av den gjennomsnittlige deltager (Ulstein (red.) 1988, 1989, 1996):

- Lang fartstid i organisasjonen, vært aktiv i en lokal ten-sing-gruppe over flere år og som regel hatt leder- eller styreverv i den lokale gruppen
- Har deltatt på det nasjonale ten-singseminaret og/eller det regionale ledertreningsprogrammet LiV

Arbeidet på TSN består i å etablere nye ten-sing-grupper, samt drive ledertrening og inspirasjonsarbeid blant allerede eksisterende grupper. Dette arbeidet er organisert i henholdsvis lokal seminarvirksomhet og de store felleskonsertene. Seminararbeidet drives i team på 7-8 deltagere som reiser sammen til en lokal YMCA-forening. Ungdom rekrutteres til oppstartsseminarer gjennom små konserter (skolekonserter) som teamet holder på

ungdomsskoler på det lokale stedet. Et oppstartsseminar vil normalt bestå av felles korøvelser og ulike typer mindre seminarer deltagerne kan velge mellom, såkalte workshops. Det organiseres som regel workshops innen følgende felt: drama, dans, direksjon og korledelse, lyd- og lysteknikk og organisasjon og ledelse. Medlemmene av hvert team har som regel sitt spesialområde som de har ansvar for på seminarene. De fleste seminarene avsluttes med en konsert hvor seminardeltagerne kan vise hva de har lært til venner og familie. På denne måten etableres en ny ten-sing-gruppe. Etter avslutningskonserten siste seminardag er ansvaret for gruppen overlatt til de lokale YMCA-lederne og seminardeltagerne. I tillegg til oppstartsseminarer holder teamene også andre typer seminarer for allerede eksisterende ten-sing-grupper, som for eksempel ledertreningsseminarer (Netland 1994; Ulstein (red.) 1996).

TSN skal ikke bare starte opp nye ten-sing-grupper, men også skape entusiasme rundt ten-singidéen og inspirere de aktive i organisasjonen. Dette er utgangspunktet for den såkalte hovedkonserten som gruppen utvikler og turnerer med. Konserten består av både kor-, danse- og dramainnslag. Den skal gjenspeile hva Ten-Sing. Samtidig finnes det en åpenbar forskjell mellom TSN og vanlige ten-sing-grupper; TSN har et eksplisitt budskap. Slik skiller TSNs arbeid seg fra den generelle ten-singideologien som fremhever at det er den interne forkynnelsen og ikke den utadrettede som er viktig (Ulstein (red.) 1996).

Når TSN skal utvikle og øve inn en konsert foregår arbeidet som regel i ulike typer arbeidsgrupper og komiteer. Fordelingen av ansvar for ulike oppgaver er et viktig element i prosjekthverdagen. Disse ansvarsområdene skal fordeles slik at deltagerne får noenlunde lik arbeidsmengde og med utgangspunkt i den enkeltes interesser og evner (Netland 1994). Jeg nevner disse ansvarsområdene fordi de vil vise seg å være sentrale for informantenes opplevelse av hverdagen i gruppen og egen tilhørighet til organisasjonen.

I tillegg til dette arbeidet skal deltagerne også studere i løpet av prosjektåret. Studiene er i teologi og ungdomsarbeid, og har en tosidig hensikt. De skal både skaffe deltagerne grunnleggende teologisk kompetanse, samtidig som de skal fungere som en praktisk måte å finansiere den enkeltes utgifter (Ulstein (red.) 1988). Verken Kfuk-Kfum eller de lokale YMCA gruppene har råd til å betale for leve- og reiseutgiftene til prosjektdeltagerne. Deltagerne må derfor betale utgiftene sine selv. Hver enkelt av dem betaler om lag 60 000 kroner til Kfuk-Kfum for å få delta på prosjektet. Dette dekker overnatning, reiser, mat og utgifter til transport i løpet av året. Studieopplegget som er organisert gjennom Høgskolen i

Volda gjør det mulig for prosjektdeltagerne å få vanlig studielån hos Lånekassen (www.kfuk-kfum.no). Studiene er organisert i 4-5 intensive forelesningsperioder i løpet av året, hvor ulike forelesere kommer til basen. I tillegg til en eksamen i slutten av året må deltagerne skrive en praksisoppgave med utgangspunkt i en problemstilling fra gruppens arbeidsfelt (Ulstein (red.) 1996).

Når TSN studerer, forbereder seminarer, utvikler eller øver inn konserter bor de på et leirsted i et av landene de arbeider i. Leirstedet omtales som "basen". Når gruppen er på turné med hovedkonserten, eller når teamene holder seminarer, er de innkvartert hos lokale vertsfamilier.

Ved siden av arbeid og studier er det også rom for litt fritid. Opplevelsen av og deltagernes definisjoner av fritid er avhengig av hvor de befinner seg og hvilken type arbeid de utfører. Når de er på turné eller på teamoppdrag er deltagerne bundet opp av en formell representantrolle, gitt av organisasjonen. Dette gjør at de har mindre fritid og strengere rammer for hva de selv kan bestemme seg for å gjøre, si eller mene. I periodene de tilbringer på basen har de friere rammer og kan bestemme mer selv. Samtidig er det vanskelig å lage et klart skille mellom arbeid og fritid når prosjektgruppens arbeid er de samme aktivitetene som tidligere var deres fritid. Enkelte hele dager er definert som fritid. Da har deltagerne mulighet til å reise bort eller bare gjøre akkurat det de ønsker. Deltagerne må også forholde seg til spesifikke regler (blant annet måtehold med alkohol) som er knyttet til hvorvidt en situasjon er definert som arbeid eller fritid.

Før prosjektgruppen begynner arbeidet sitt møtes de tre uke på et forberedende Bibel- og lederkurs (Bolk). På kurset møter de hverandre for første gang. De får en første innføring i de arbeidsoppgavene de skal utføre, undervisning i ten-singideologi og generell organisasjonskunnskap. Deltagere på kurset er de som skal på TSN og andre "ettåringer" som skal jobbe ett år for Kfuk-Kfum.⁴ Intensjonen bak kurset er å forberede deltagerne på arbeidet de skal utføre for organisasjonen det kommende året. (www.kfuk-kfum.no)

⁴ Ten-Sing prosjektet er en form for ettåringstjeneste. Ettåringstjenester er vanlig i mange kristne organisasjoner. Kfuk-Kfum har i tillegg til ettåringene på TSN også ettåringer i tjeneste ulike steder i Norge. Ungdom blir utplassert i en lokal menighet, en Kfuk-Kfum gruppe etc. og arbeider der i et år for en symbolsk lønn.

2.5. Oppsummering

I dette kapitlet har jeg gitt en introduksjon til organisasjonen Kfuk-Kfum, ten-singbevegelsen og prosjektgruppen Ten-Sing Norway for å vise den kontekst informantene lever i. Denne kunnskapen er nyttig for forståelsen av den enkeltes opplevelser og av de strukturelle rammene som ligger forut for disse opplevelsene og forståelsen av språket informantene bruker.

Kapittel 3 – Metode

Jeg vil i dette kapittelet ta for meg den metodiske prosessen i undersøkelsen. Jeg vil først forklare ulike valg jeg har tatt og erfaringer jeg har gjort meg gjennom de ulike fasene av arbeidet. Deretter vil jeg gå nærmere inn på en del metodiske dilemma jeg har møtt gjennom undersøkelsen.

3.1. Metodiske valg

Da jeg bestemte meg for å skrive om hvordan bånd mellom organisasjon og frivillig oppstår hadde jeg ingen klar formening om hva jeg spesifikt ønsket å studere. For hvilken avgrensning skulle jeg egentlig gi begrepet identitet? Og hvordan er det i det hele tatt mulig å studere disse fenomenene?

Jeg valgte å avgrense meg til identitet som selvforståelse, og bestemte meg for å ta utgangspunkt i teorier om *organisasjonskultur* for å konkretisere retningen på studien. Tanken var å bruke dette som et utgangspunkt for å kunne beskrive hvordan frivillige utviklet bånd til organisasjonen. Jeg ønsket å kartlegge kulturen i en organisasjon for deretter å analysere den måten informantene relaterte seg til en slik kultur. Jeg forventet på denne måten at informantenes fortolkninger av organisasjonskulturen ville gi uttrykk for deres selvforståelse og organisasjonstilhørighet.

Jeg bestemte meg for å benytte kvalitative metoder. Ettersom individet kun delvis kan være bevisst sine egne identiteter er det umulig for henne/han å gi en helhetlig beskrivelse av disse. Jeg ønsket derfor å tilbringe tid sammen med informantene for å kunne danne meg et bredere bilde av disse identitetsprosessene. En annen årsak til valget av kvalitative intervju som metode var mangelen på tidligere forskning på feltet. Det kvalitative intervjuet ga meg mulighet til å innta en rolle som ”reisende” i ukjent terreng som Kvale (1996) omtaler det.

I forberedelsene av undersøkelsen var det en annen organisasjon jeg hadde i tankene, men etter hvert slo det meg hvor velegnet Ten-Sing Norway var for en slik studie. TSN består av deltagere som allerede har lang fartstid innen organisasjonen. De velger å bruke et helt år som frivillige og de jobber som representanter for organisasjonen på fulltid. Disse forholdene gjør

det sannsynlig å anta at deltagere i en slik gruppe har en sterk organisasjonstilhørighet. I tillegg ville det være lett å organisere intervjuer ettersom de alle bodde på samme sted. Jeg ville også ha muligheten til å tilbringe en del tid sammen med dem over en intensiv periode ved å foreta intervjuene på basen.

Mitt første møte med gruppen var i Tromsø. De var der for å holde konserter og seminarer, og jeg reiste dit for å presentere undersøkelsen og be dem om å delta som informanter. Deltagerne var svært positive til undersøkelsen og hele 14 personer ønsket å være informanter.

I perioden mellom turen til Tromsø og avreisen til Slovakia jobbet jeg med å ferdigstille intervjuguiden. Jeg forsøkte å lage spørsmål som åpnet for at informantene skulle fortelle sin historie om båndene til organisasjonen, uten å bli for mye styrt av meg. Ved å bruke åpne spørsmål ønsket jeg å sikre meg mot å bli for låst til det teoretiske fundamentet eller mine forhåndsantagelser om fenomenet organisasjonstilhørighet. Samtidig ønsket jeg å sikre at de problemstillingene som jeg mente burde diskuteres gjennom intervjuene, faktisk ble tatt med i intervjuguiden. Jeg bestemte meg for å ta opp følgende hovedtema i intervjuene:⁵

- Informantenes bakgrunn
- Organisasjonskultur innen ten-singbevegelsen generelt
- Organisasjonskultur på Ten-Sing Norway
- Den enkeltes forhold til organisasjonskulturen på TSN

Jeg tilbrakte litt over en uke sammen med TSN på deres leirsted i Slovakia. Oppholdet var svært hektisk, med to eller tre intervjuer hver dag. Det ideelle ville ha vært et intervju per dag, slik at jeg kunne fokusere på en informant over lengre tid. Foruten dette var intervjuene i seg selv svært lærerike. Jeg innså raskt at temaene som ble tatt opp var av personlig interesse for informantene. Det virket som om de hadde grublet på disse spørsmålene allerede. De var svært opptatt av spørsmål som Hvem er jeg?, Hva er min rolle i denne gruppen?, I hvor stor grad må jeg tilpasse meg normene og reglene til prosjektgruppen?, Hvordan oppfatter de andre deltagerne meg?

Mitt opphold i Slovakia var aldri tenkt som noe feltarbeid. Til det ville en uke være alt for kort tid. Likevel opplevde jeg muligheten til å leve sammen med informantene som berikende

⁵ For en detaljert oversikt over intervjuguiden i sin helhet, se vedlegg 1

på muligheten for å danne meg et helhetlig bilde av livet i gruppen og de bånd som eksisterte mellom den enkelte og organisasjonen. De erfaringene jeg har gjort meg gjennom undersøkelsen ville ikke vært mulige uten dette oppholdet hos gruppen. Spesielt tydelig er dette i forhold til de metodiske dilemmaene jeg skisserer i kapittel 3.2.

Da jeg kom tilbake til Norge ble intervjuene transkribert og anonymisert. Informantene fikk nye navn og jeg erstattet en del ord og uttrykk som representerer sosiolekter eller dialekter og som gjorde den enkelte informant gjenkjennelig, med mer allmenne bokmålsord. I analysen vil jeg variere mellom å angi informantenes fiktive navn og gjengi sitater uten å oppgi hvem av informantene som står bak sitatet. Dette er når temaene kan være sensitive og i tilfeller hvor det kan være lett for informantene å skjønne hvem som skjuler seg bak hvilket av de fiktive navnene. Jeg vil i slike tilfeller kun bruke benevnningen informant.

Gjennom analysen av intervjuene oppdaget jeg at det teoretiske rammeverket, med utgangspunkt i teori om organisasjonskultur, var utilstrekkelig som verktøy. Et teoretisk rammeverk gir deg bestemte perspektiv du kan analysere intervjumaterialet ut ifra. Da denne prosessen gikk i stå måtte jeg begynne å søke etter andre teorier og begrep som kunne bidra til å drive analysen fremover (Kvale 1997). Samtidig forsøkte jeg å systematisere fortolkningene som kom frem i intervjuene for å utvikle tema og kategorier som kunne brukes i analysen. Denne arbeidsmåten har ført til at det har vært en stadig sirkelvirkning mellom empiri og teori. Jeg leste intervjuene mange ganger og forsøkte å systematisere de inntrykkene jeg fikk i analytiske begreper og kategorier. Parallelt forsøkte jeg å lese intervjuene med stadig nye briller på bakgrunn av de ulike teoriene jeg leste, på samme måte som jeg også lette etter teorier som kunne hjelpe meg å systematisere de fortolkninger jeg ante konturene av i intervjuene. Gjennom analysearbeidet har jeg forsøkt å trekke ut de aspektene jeg mener kan bidra til forståelsen av fenomenet organisasjonstilhørighet. Dette betyr at det er en rekke tema i intervjuene som ikke er tatt med i denne oppgaven.

Jeg kan ikke forestille meg at det ville vært mulig å starte med en ferdig formulert problemstilling. Jeg visste ikke hva det var jeg ønsket å studere før jeg faktisk studerte det. Selv ikke da var det helt klart for meg.⁶ Som tidligere aktiv i organisasjonen hadde jeg mye kunnskap om organisasjonen, men lite kunnskap om fenomenet organisasjonstilhørighet. Jeg

⁶ Jeg opplevde det Steinar Kvale omtaler i *Interviews*: "Knowledge of a phenomenon is required to be able to pose significant questions." (Kvale 1996: 96)

klarte derfor ikke å konkretisere en klar problemstilling eller et fruktbart analytisk rammeverk fra starten av undersøkelsen. Teori om organisasjonskultur, som jeg opprinnelig hadde tatt utgangspunkt i da jeg utarbeidet intervjuguiden, var ubrukelig både som analyseredskap og i selve intervjusituasjonen. Flere av spørsmålene ble for teoretiske og var lite egnet til å få informantene til å fortelle om sine opplevelser i organisasjonen. Intervjuene ble derfor i stor grad tilpasset etter hvert og kun de mest generelle spørsmålene ble beholdt. Jeg har opplevd at problemstillinger, tema, kategorier og perspektiver har utviklet seg kontinuerlig gjennom arbeidet med undersøkelsen. Min erfaring av den faktiske forskningsprosessen er sånn sett ikke ulik den Kvale beskriver når han skriver om

(...) the continually changing actual research process with its surprises, design changes, and reformulations of concepts and hypotheses. (Kvale 1996: 83)

3.2. Noen metodologiske dilemma

Gjennom oppholdet i Slovakia møtte jeg en del metodiske problemstillinger. Jeg har opplevd disse dilemmaene som essensielle ledd i undersøkelsen og min læringsprosess, og vil derfor drøfte noen av de viktigste problemstillingene som dukket opp.

Cato Wadel (1991) har et godt bilde som kan fungere som en god referanseramme for flere av de metodiske dilemmaene jeg møtte. Han snakker om hvordan møtet mellom forsker og informant bygger på relasjoner mellom ulike sosiale roller. Min forskerrolle forutsetter at informantene har en forståelse av hva det vil si å være informant og hva det vil si å være forsker. Først da vil disse rollene kunne benyttes i vår interaksjon. I møtet med TSN-deltagerne opplevde jeg ikke dette som et problem. Som studenter hadde de alle en forståelse av hva rollesettet forsker-informant innebar. De metodiske dilemmaene skyldtes derimot at vi i tillegg hadde mange andre roller som på ulike måter påvirket våre relasjoner. Under har jeg forsøkt å fremstille disse sosiale rollene:

| Mine roller | Informantenes roller |
|----------------------|-----------------------------|
| Forsker | Informant |
| Student | Student |
| Venn | Venn |
| Kvinne | Kvinne/mann |
| Tidligere TSN'er | TSN'er |
| Tidligere ten-singer | Ten-singer |
| Norsk | Norsk |
| Vestlending | Østlending, sørlending etc. |

Partene i sosiale relasjoner er avhengige av å kategorisere hverandre og tildeler hverandre ulike sosiale roller og identiteter. Med utgangspunkt i egne erfaringer forsøker informantene å plassere meg i rollen som er kjent for dem. Undersøkelsen påvirkes på denne måten av både mine og informantenes latente identiteter (Hammersley og Atkinson 1987: 124).

3.2.1. Balansen mellom meg som privatperson og forsker

Som student er de intervjuer eller feltarbeid man utfører i løpet av hovedfaget ofte det første møtet med seg selv i en forskerrolle. Denne nye og ukjente rollen tar selvsagt tid å bli fortrolig med. I mitt møte med TSN var det interessant å oppleve hvordan jeg stadig måtte vurdere min egen atferd i lys av deltagerens oppfatning av den, og hvorvidt den ville kunne bryte med deres forståelse av meg som forsker. Dette dilemmaet ble ofte tydelig i møte med deltagerens humor. Å bli for mye dratt inn i spøken ville kunne ramme forskerrollen gjennom at jeg ble en av dem og at jeg ikke lengre ble oppfattet som en utenforstående, objektiv person. Samtidig burde jeg ikke kommunisere misnøye i forhold til denne humoren, da dette kunne ramme deres generelle tillitt til meg. Humor er viktig i all kommunikasjon og kan formidle tillit mellom partene i en relasjon. Ettersom sosial samhandling er basert på impulsive reaksjoner var det i mange situasjoner simpelthen ikke tid til å vurdere hva som ville være mest riktig. Ofte endte jeg opp med å bli med på spøken. Dette kan selvsagt også forklares på andre måter, som for eksempel at jeg selv er velkjent med den type humor som ofte eksisterer i organisasjonen fra min egen bakgrunn der.

Eksempelet kan virke trivielt, men fikk meg til å innse hvor viktig det var å balansere mitt private jeg og forskerrollen, mot hverandre. Et annet eksempel på situasjoner hvor denne problemstillingen dukket opp var på kvinnedagen da jeg fikk spørsmålet ”er du feminist?”. Jeg innså at uansett hvilket svar jeg ga på et slikt spørsmål ville det kunne lede denne personen i det kommende intervjuet i forhold til hvilke holdninger hun forventet at jeg hadde. Dersom jeg svarte ja risikerte jeg at hun i intervjuet ville betone forhold knyttet til kjønn mer enn hva hun ville dersom hun ikke hadde et bilde av meg som feminist. Dersom jeg svarte nei stod jeg selvsagt overfor den motsatte risikoen. I all denne forvirringen endte jeg opp med å svare ”jeg vet ikke”. Denne type dilemma kan karakteriseres som en form for inntrykksstyring eller ”gi-inntrykk-av”-teknikker. Hensikten med slike teknikker er å etablere et fellesskap og forsøke å styre hvordan informantene og de andre deltagerne oppfattet meg og mine roller (Hammersley og Atkinson 1987: 88). Dette er et kjent dilemma blant

samfunnsforskere og gjør seg ofte gjeldende i undersøkelser der man bor sammen med gruppen over en kortere eller lengre periode:

Det problemet feltforskeren står overfor i slike omstendigheter er å avgjøre hvor mye selvavsløring som er rimelig eller fruktbar. Det er vanskelig å forvente ”ærlighet” eller ”åpenhet” fra deltakernes eller informantenes side, dersom man ikke er åpen og ærlig om seg selv. (Hammersley og Atkinson 1987: 93)

Ærlighet og åpenhet var generelt et dilemma gjennom hele oppholdet i Slovakia. Jeg var redd for å styre intervjuene gjennom å la dem bli for godt kjent med meg. Samtidig forutsetter tillitt at begge parter viser vilje til, hvertfall i en viss grad, å utlevere seg selv privat. Det var derfor viktig at jeg også delte litt av det de kunne oppfatte som mitt private selv. Dilemmaet var å bli oppfattet som åpen mot dem, samtidig som jeg ikke ga for mye informasjon om mine verdier, perspektiver og holdninger. Rollen som forsker var på denne måten avhengig av mine roller som venn, kvinne og tidligere TSN’er.

3.2.2. Forståelsen av vennskap mellom forsker og informanter

En annen problemstilling knytter seg til begrensningene for hvor nære mine relasjoner med deltagere kunne være. Som påpekt av Hammersley og Atkinson kan en risikere å

(...) bli identifisert med bestemte grupper eller personer på måter som begrenser ens sosiale mobilitet i felten og ens muligheter til å opprette forhold til andre. (Hammersley og Atkinson 1987: 106)

Jeg ble oppmerksom på dette problemet i et av de første intervjuene hvor informanten tydelig ønsket å diskutere sine frustrasjoner over livet i gruppen og over enkelte personer hun ikke kom særlig godt overens med. Plutselig stoppet hun opp, midt i en setning, og sa ”(...) altså det er, jeg vet du har hatt masse med (navn på person) å gjøre. Dere har sikkert blitt gode venner?” Personen hun siktet til var en deltager som hadde vært veldig åpen mot meg helt fra starten og som ofte hadde invitert meg med i ulike sosiale sammenhenger. Samtidig var hun også en person jeg lett kunne identifisere meg med, ettersom vi hadde temmelig lik bakgrunn.

Jeg trodde jeg var reflektert i forhold til denne deltageren for ikke å utvikle et for nært forhold til henne. Jeg var klar over de metodiske dilemma det innebar å oppleve at man kan identifisere seg med en informant, og forsøkte å etablere en viss avstand for å unngå at dette skulle medføre metodiske problemer. Dette hadde tydeligvis ikke vært tilstrekkelig. På bakgrunn av de gangene hun inviterte meg med henne og hennes venner i gruppa var det rom for informantene å utvikle en forståelse av at det eksisterte en form for vennskap mellom oss og at jeg derfor ville ha en annen lojalitet overfor henne enn til de resterende informantene. Dette var en problemstilling jeg ikke var forberedt på. Hvordan skulle jeg møte denne

reaksjonen? Det ville selvsagt være umulig å slutte å akseptere invitasjonene hennes, ettersom det kunne skade hennes tillit til meg. Samtidig var det nødvendig å gjøre noe for å unngå at dette utviklet seg til et større problem. Til slutt endte jeg med å oppsøke informanten det dreide seg om. Jeg forklarte at jeg ikke kunne tilbringe så mye tid sammen med henne fordi jeg måtte holde en viss avstand som forsker, og fordi det kunne få andre deltagere til å tro at jeg hadde større lojalitet til henne enn til resten av gruppen. Overfor de andre informantene begynte jeg heretter også hvert intervju med å diskutere at det ikke var noe de ikke kunne fortelle meg, at jeg hadde like stor lojalitet til dem alle sammen, men at denne lojaliteten var basert på min rolle som forsker og ikke som venn. Dette virket som en god løsning.

Eksempelet illustrerer et av problemene man kan møte når man jobber med en gruppe informanter som er på noenlunde samme alder og med lignende bakgrunn som en selv. Hovedfaren var å bli for nær dem og la relasjonene bli for like vennskap. Hvordan tilbringer man tid sammen med folk uten å bli knyttet til dem? Hvordan kan man være en god forsker og samtidig være personlig? Konteksten gjorde det umulig for meg å være distansert, formell eller rent profesjonell. Rolleregisteret jeg hadde å spille på lå i balansen mellom forsker og venn. Min erfaring med andre roller, som studentrollen eller ansattrollen, var ubrukelig i denne sammenhengen. Interaksjon handler om å bruke de erfaringer du har til å knytte kontakt og kommunisere med andre. Både situasjon og rolle var totalt ukjent for meg.

3.2.3. Min rolle som tidligere prosjektdeltager

De fleste forskere må gjennom en periode i undersøkelsen hvor de tildeles en rolle som nybegynnere (Hammersley og Atkinson 1987: 97). Denne rollen gir mulighet til å utforske feltet med et perspektiv som er vanskelig å innta når man allerede kjenner feltet. Som tidligere prosjektdeltager hadde jeg ikke mulighet til å innta en slik rolle. Jeg hadde bakgrunn fra organisasjonen og informantene har plassert meg i rollen som en insider. Jeg ble dermed gitt en dobbel ekspertrolle, som ekspert i akademisk betydning (forskerrollen) og i organisatorisk betydning (tidligere prosjektdeltager). Jeg er en av ”de eldre” i forhold til gruppens kultur og identitet. Det vil si at jeg har gjennomlevd et prosjektår og har erfaringer som deltagerne er i ferd med å få. Om disse erfaringene er de samme og om mine opplevelser av prosjektåret stemmer overens med informantenes er ikke interessant i denne sammenhengen. Det informantene interesserer seg for er min status som ”eldre” enn dem. Dette kan være problematisk for undersøkelsen fordi jeg ikke tildeles privilegiene ved å være nybegynner. Jeg blir ikke tatt hånd om, ført inn i organisasjonen og på denne måten vist organisasjonen fra

informantenes perspektiv. Det er en hel rekke situasjoner, opplevelser og erfaringer de antar at jeg skal forstå gjennom hint og antydninger.

Informant: *(...) Og ettersom jeg har forstått så er det visst tradisjon. På Ten-Sing Norway. At det er sånn guttemøter. Eller var det det da dere?*

Min rolle som tidligere prosjektdeltager var problematisk på flere måter. Det var vanskelig i forhold til deltageres forventninger til meg som person. Som sitatet over illustrerer var det flere situasjoner hvor informanter eller andre deltagere refererte til min rolle som tidligere prosjektdeltager. Denne rollen, som alle deltagerne var kjent med, medførte bestemte forventninger til hva jeg kunne forstå av det livet de levde i gruppen og de opplevelser og erfaringer de hadde gjort seg. Informantene forventet ofte at jeg skulle forstå hva de mente uten at de skulle forklare det i detalj (Hammersley og Atkinson 1987: 124). I mange tilfeller kunne det selvsagt hende at jeg kunne forstått hva de mente, gjennom vår felles bakgrunn. Samtidig var det veldig viktig for meg at de forklarte meg fullt ut hva de tenkte, i stedet for at jeg skulle anta at jeg hadde forstått hva de mente. Dette var en måte å sikre at det ble mer rom for deres erfaringer og fortolkninger og mindre rom for mine. Som tidligere prosjektdeltager innbefattes jeg av den organisatoriske rollen som TSN'er. Denne rollen blir analysert nærmere i kapittel 6 og 7, hvor jeg kommer til å argumentere for at deltagerne fortolker denne rollen som ikke bare gjeldende for seg selv, men også for tidligere prosjektdeltagere. Ettersom denne kategorien selvsagt også innbefatter meg vil jeg også bli definert som en TSN'er. Dette kan være problematisk fordi de anser meg som innenfor en av gruppene de omtaler i intervjuene. Gjennom min rolle som tidligere prosjektdeltager blir jeg ikke en utenforstående i samme grad som andre forskere ville hatt mulighet til å være. Dette gjelder både informantens oppfatninger av meg og min tilnærming til informantene og undersøkelsen i sin helhet. Jeg har selv tatt del i den organisatoriske sosialiseringen og har mange av de samme erfaringene som informantene går gjennom. Utfordringen for min del ble å stadig vekke minne deltagerne på at jeg ønsket at de skulle forklare meg ting i detalj og ikke forvente at jeg visste hvordan de opplevde ulike situasjoner, kjente alle de ulike kodene og forkortelsene og så videre. Samtidig måtte jeg også minne meg selv på dette. Faren er selvsagt at situasjonen kan oppleves som så kjent at man selv går ut fra at man skjønner mer enn det som blir sagt direkte.

Et annet dilemma som knytter seg til min rolle som tidligere prosjektdeltager ligger konkret i mine erfaringer. Enkelte ganger i løpet av intervjuene har jeg stilt spørsmål som er ledende. Under gjengis et eksempel på denne typen situasjoner:

Lene: *Ja, jeg har gått i mini-kantoret og barnekantoret alle de årene det var. Så. Ja.*

Intervjuer: *Var det en sånn. Altså. Var det derfor du begynte i Ten-Sing, at det var sånn naturlig overgang.*

Lene: *Nei. Det var liksom to forskjellige ting. Det er ikke KM-kor på en måte, barnekantoret. Det er sånn, det er øvelse i kirken. Men så hadde jeg jo sunget i kor i alle årene da og da var det ganske naturlig egentlig å begynne i Ten-Sing. Og så var det mange av venninnene mine og som begynte, hele jentegjengen.*

Det å være en god forsker forutsetter evne til å leve seg inn i situasjoner og beskrivelser informantene presenterer. Denne empatien er viktig både gjennom sin verdi som sosiologisk fantasi og for å etablere og vedlikeholde tilliten i intervjusituasjonen. Balansen mellom empati og å stille ledende spørsmål kan noen ganger være vanskelig. Faren for ledende spørsmål er større når man selv har vært gjennom en del av de samme erfaringene som informantene og forsterkes dess flere intervjuer man har gjort. Med dette mener jeg at man i intervjusituasjonen bygger videre på de fortolkningene tidligere informanter har gjort. I spørsmålet ovenfor spør jeg informanten om det føltes som en "naturlig overgang" å begynne i ten-sing-gruppen. En slik fortolkning hadde forekommet i flere av intervjuene jeg hadde gjort forut for denne informanten.

3.2.4. Informantenes motivasjon for deltagelse i undersøkelsen

Som forklart tidligere var deltagergruppen helt fra første møte overraskende positivt innstilt til undersøkelsen. Interessen for å være informanter gjorde meg nysgjerrig på hvilke motiver de ulike informantene hadde for å delta. Det var ikke bare informantene som var positive. Også de andre deltagerne var svært velvillige og var tydelig opptatt av å bidra med sine fortolkninger og perspektiv, selv om de ikke var med på intervjuene. En kveld jeg var med en gruppe deltagere til den lokale restauranten satte jeg meg ved et bord hvor de fleste ikke var informanter. Utover kvelden oppstod det en diskusjon mellom to av guttene. Diskusjonen virket svært privat og jeg gjorde tegn til å gå fra bordet, ettersom det på det tidspunktet kun var oss tre som satt igjen. "Bare bli sittende. Du må få med deg dette", sa en av dem. Det var tydelig at det ikke var meg som venn de ønsket skulle være tilstede og "få det med seg", men som forsker. Dette var ikke eneste gangen deltagerne ivret for at jeg skulle delta i ulike samtaler eller situasjoner for å kunne danne meg et bredest mulig bilde av livet i prosjektgruppen.

I ettertid ser jeg at det ville ha vært en styrke å ha med et eksplisitt spørsmål i intervjuguiden knyttet til informantenes motiver for å delta i undersøkelsen. I en god del av intervjuene fortalte likevel informantene om nettopp dette. På bakgrunn av disse utsagnene har jeg dannet meg et inntrykk av at informantene var drevet av tre ulike hovedmotiver for deltagelsen i undersøkelsen. Det vanligste av disse var en nysgjerrighet på hvordan man ble forstått av en utenforstående. Mange informanter så frem til å lese om seg selv når denne hovedoppgaven ble ferdig. Forventningen kom ofte til uttrykk i ulike typer hverdagslige situasjoner hvor de kunne si ting som ” jeg lurer på hva du kommer til å skrive om denne situasjonen”. Forventningene til min analyse av deres verden må ha formet de fortolkninger de presenterte gjennom intervjuene, og er nok et eksempel på at forskeren aldri kan være tilstede i en gruppe uten at dette vil påvirke gruppens atferd.

Et annet motiv som kom til uttrykk i flere av intervjuene var en ren nysgjerrighet på hva undersøkelsen dreide seg om. De ville finne ut hvilke spørsmål jeg kom til å spørre og hvordan undersøkelsen utviklet seg, og deltok derfor selv for å finne det ut.

Det tredje motivet for deltagelse ble aldri formulert av deltagerne selv, men antydes i måten de brukte intervjusituasjonen, hva de fortalte meg gjennom intervjuene og reaksjoner fra andre deltagere i løpet av oppholdet. Disse andre deltagerne kunne si ting som at ”hun sa at du var kjempegod å snakke med og at hun kunne fortelle deg alt mulig”. For å forstå dette motivet må vi ta i betraktning den måten gruppen lever på. Til daglig har de ingen utenforstående å betro seg til. Gruppen lever og jobber tett sammen over en lang periode og det utvikler seg ulike intriger som kan gjøre det vanskelig for dem å betro seg åpent til andre deltagere. For dem er jeg en utenforstående, nøytral person. De vet at jeg kommer til å reise min vei igjen etter uken jeg tilbringer sammen med dem, og de vet at jeg er bundet av taushetsplikt. Med dette utgangspunktet ble jeg nok av enkelte benyttet som en slags sjelesørger. For deltagere som tydelig hadde behov for å betro seg til meg om ulike sider ved livet i gruppen, preges intervjuene av dette. Disse informantene har ofte et eller flere tema de ønsker å fortelle om. Dette er informasjon jeg i mange tilfeller ikke har kunnet benytte i analysen fordi den ikke berører temaene for denne studien. Samtidig var det viktig i intervjuene å la hver informant få fortelle om det hun/han selv ønsket, ettersom jeg ønsket å bevare en åpenhet for deltageres fortolkninger og ikke styre intervjuene for mye.

3.2.5. Min egen motivasjon

På samme måte som at informantenes motiver påvirket undersøkelsen vil også mine motiver ha stor betydning. Interessen for de sosiale prosessene som foregår i frivillige organisasjoner, og da spesielt knyttet til identitet, har vært et felt som har interessert meg over lang tid.

Ettersom jeg selv har vært frivillig i mange år har jeg møtt disse prosessene og lenge ønsket å studere dem i et sosiologisk perspektiv.

I samfunnsforskning er forskerens egne sosiale erfaringer et viktig redskap for å fortolke andres erfaringer. Man studerer ofte samfunn, grupper eller kategorier man selv har et forhold til. Dette gir samfunnsforskeren en mulighet til å vende tilbake til egne hverdagserfaringer og studere dem vitenskapelig. Samtidig er man helt avhengig av evnen til å distansere seg og heve seg over egne antagelser og hverdagserfaringer. Denne undersøkelsen ga meg en unik mulighet til å øve meg i nettopp dette.

Gjennom diskusjoner med min veileder og andre har jeg blitt oppmerksom på at jeg har utelatt enkelte tema fra intervjuguiden, som for eksempel kjønn og tro, som andre undersøkelser kanskje ville fokusert mer på. Samtidig ga intervjuguidens åpne form informantene mulighet til å fortelle meg om mange ulike sider ved livet deres i organisasjonen. Tro var et tema i flere av intervjuene. I analysen har jeg tatt med trosaspektet i forhold til informantenes identifikasjon med organisasjonens ideologier, hvor jeg har inkludert den trosmessige eller teologiske profilen som en av tre offisielle ideologier. Kjønn er ikke problematisert i særlig grad i analysen. Dette skyldes at det var lite som tydet på at informantenes organisasjonstilhørighet formes av kjønn.

Min egen motivasjon, forutforståelser og erfaringer er viktige i undersøkelsen fordi intervjuene og analysen av disse skjer som en form for interaksjon mellom informantene og meg. Det er ikke slik at undersøkelsen styres ene og alene av meg og de tema jeg ønsker å analysere, ei heller av informantene og deres fortolkninger av virkeligheten. Det dreier seg om en serie fortolkninger. Informantene fortolker meg, de spørsmål som stilles og interaksjonen i selve intervjusituasjonen. Jeg fortolker videre deres fremstillinger av virkeligheten og av sine roller i undersøkelsen, både i selve intervjusituasjonen og i analyseprosessen (Kvale 1997). Derfor er begge parter motiver og sosiale roller viktige for utviklingen av undersøkelsen.

3.3. Oppsummering

I avslutningen av arbeidet med denne hovedoppgaven er det interessant å se hvordan undersøkelsen har endret seg underveis. Fokus, rammeverk, innfallsvinkler og problemstillinger i undersøkelsen har blitt til etter hvert og har vært avhengig av en arbeidsmåte hvor jeg vekslet mellom empiri og teori. I møtet med mitt teoretiske grunnlag utviklet intervjuguiden seg, og i møtet med intervjumaterialet var jeg nødt til å lete etter nye teoretiske rammeverk og begreper som kunne belyse intervjumaterialet på en bedre måte. De teoretiske begrepene som er benyttet i denne oppgaven tar dermed utgangspunkt i informantenes fortolkninger på en annen måte enn dersom det hadde vært mulig å benytte det opprinnelige rammeverket jeg tok utgangspunkt i da jeg utviklet intervjuguiden.

Arbeidet med undersøkelsen har vært svært lærerikt, både i forhold til forståelsen av organisasjonstilhørighet, men ikke minst i form av den kunnskap det har gitt meg om kvalitative forskningsmetoder og ulike dilemma man møter som forsker.

Kapittel 4 - Organisasjon, identitet og tilhørighet

Jeg vil i dette kapittelet gi en kort oversikt over tidligere forskning og teori på feltene frivillige organisasjoner, identitetskonstruksjon, motivasjon og organisasjonstilhørighet. Disse bidragene vil fungere som et nyttig rammeverk for analysen.

4.1. Hva er en frivillig organisasjon?

Begrepene frivillig organisasjon og frivillig sektor brukes ofte uten å gi eksplisitte definisjoner. Begrepsbruken er sprikende og til tider forvirrende. Det er derfor nyttig å gi en eksplisitt avgrensning av begrepene.

Frivillige organisasjoner er ulike i organisering, ideologi, medlemsmasse, formål og arbeidsform. Begrepet frivillige organisasjoner brukes ofte som et samlebegrep som omfatter organisasjoner og institusjoner knyttet til offentlig eller privat sektor hvor man benytter frivillig arbeidskraft, samt selvstendige ideelle organisasjoner av ulik art (Pearce 1993). Jeg vil betegne disse frivillige bidragene som *frivillig sektor*, og i stedet bruke begrepet frivillige organisasjoner om en særegen type frivillige bidrag. Begrepet frivillige organisasjoner vil i den kommende teoretiske og empiriske drøftingen betegne ”allmenntilgittige og ikke-økonomiske (ikke-erhvervsmessige) organisasjoner, som ofte også kalles ideelle organisasjoner.” (NOU 1988:17) Wollebæk, Selle og Lorentzen gjør i *Frivillig innsats* (2000) et tilsvarende skille mellom frivillighetssentraler, frivillig innsats i privat sektor, frivillig innsats i offentlig sektor, nabolhjelp og frivillige organisasjoner. Det dreier seg med andre ord om organisasjoner grunnlagt med utgangspunkt i et ideelt formål, basert på frivillig arbeidskraft og noenlunde fristilte fra kommersielle interesser.⁷

⁷ Det finnes en rekke spørsmål som kan diskuteres i tilknytning til denne definisjonen. Blant annet har vi de siste årene sett en utvikling mot en stadig sterkere profesjonalisering av frivillige organisasjoner gjennom betalt arbeidskraft. Hvor fristilte organisasjonene i praksis er fra staten er et annet moment som kan diskuteres, ettersom de fleste av organisasjonene er avhengige av økonomisk statsstøtte for å kunne overleve. Man kan også hevde at det skjer en kommersialisering av organisasjonslivet gjennom at stadig flere organisasjoner benytter seg av eksterne sponsorer eller økonomisk støtte fra privatpersoner. Likevel skiller disse organisasjonene seg fremdeles sterkt fra kommersielle organisasjoner og bedrifter. De frivillige organisasjonene har ikke til formål å gå med et økonomisk overskudd. Formålet er ikke produksjon av varer eller tjenester som skal selges, men kulturelle tilbud, politiske, religiøse eller ideologiske agendaer. På tross av en profesjonalisering av organisasjonene vil de fleste av dem fremdeles i hovedsak basere sin virksomhet på frivillig innsats.

Kfuk-Kfum og ten-singbevegelsen befinner seg på mange måter i en gråson i forhold til denne definisjonen av frivillige organisasjoner. Kfuk-Kfum driver i stor grad sitt arbeid innen Den Norske Kirke og vil dermed i større grad enn andre frivillige organisasjoner måtte forholde seg til statlige og kirkelige føringer. Likevel er det naturlig å definere Kfuk-Kfum som en frivillig organisasjon gjennom organisasjonens arbeidsformer, tilslutning, ideologier, formål og medlemsmasse.

En stor del av de frivillige organisasjonene i Norge kan defineres som barne- og ungdomsorganisasjoner. Disse skiller seg fra andre frivillige organisasjoner gjennom sin medlemsmasse, som er under 25 år. Barne- og ungdomsorganisasjonene varierer i formål, aktiviteter, medlemsmasse og styringsform. Enkelte styres av voksne, men har aktiviteter forbeholdt barn og unge. Andre organisasjoner vil kunne defineres som såkalte ung til ung organisasjoner, som kjennetegnes ved at de er drevet av og for unge. Organisasjonskultur, ansvarsfordeling og læringspotensialer vil skille seg betraktelig fra de voksenstyrte organisasjonene (Rusnes 2001). Kfuk-Kfum befinner seg på mange måter midt mellom disse to typene organisasjoner. Organisasjonen er på mange måter en klassisk voksenstyrt organisasjon, samtidig som den drives etter en ideologi hvor man ønsker unge ledere.⁸

Det er viktig for forståelsen av livet innen en frivillig organisasjon å peke på noen forskjeller som finnes mellom frivillige organisasjoner og andre samfunnsinstitusjoner. Til forskjell fra for eksempel familien ser vi at medlemskap i en frivillig organisasjon er valgfritt. Man velger selv hvorvidt man vil bli knyttet til en organisasjon og man kan når som helst velge å avslutte medlemskapet. Til forskjell fra arbeidslivet finnes det andre forutsetninger, tilknytningsformer, rolleforventninger og situasjonsdefinisjoner. Pearce påpeker i boken *Volunteers - The organizational behavior of unpaid workers* (1993) hvordan usikre rammebetingelser, rolleforventninger og situasjonsdefinisjoner preger livet i organisasjonene:

However, organizational volunteering is inherently contradictory in nature. It is "work" – working within a formal structure to provide a service to others – and it is a "leisure activity" – something done whenever convenient because it is personally rewarding. (Pearce 1993: 9)

Samtidig er det også i denne usikkerheten og friheten mye av de frivilliges motivasjon ligger. Til forskjell fra formelt, betalt arbeid, vil man som frivillig måtte finne andre måter å forsvare sin tilknytning og engasjement. Tilknytning må forklares gjennom faktorer som trivsel eller

⁸ For mer informasjon se kapittel 2 – En introduksjon til organisasjonen

identifikasjon med organisasjonens formål og verdigrunnlag. Båndene mellom organisasjon og individ er ikke formelle på samme måte som i et arbeidsforhold, men er knyttet opp til den enkeltes identitet.

4.2. Frivillighetsforskning

4.2.1. Deltakelse og aktivitetsnivå

Norge har tradisjonelt hatt høy deltagelse i frivillige organisasjoner. Organisasjonene har fungert som et supplement til andre, mer formelle arenaer for påvirkning og demokratiutøvelse. I dag er om lag halvparten av alle nordmenn knyttet til en eller flere organisasjoner innen frivillig sektor (Wollebæk et. al. 2000). Medlemskap i frivillige organisasjoner kan igjen deles inn i to ulike former; aktivt og passivt. Med begrepet aktivt medlemskap mener jeg medlemskap hvor individet deltar aktivt i organisasjonens arbeid. Begrepet står som en motsetning til passivt medlemskap, hvor man kun deltar som en økonomisk støttespiller gjennom medlemskontingent, som en sympatisør eller som publikum ved organisasjonens arrangementer.

Frivillig arbeid er en form for aktivt medlemskap. Informantene i det empiriske materialet som ligger til grunn for denne oppgaven er aktive medlemmer som driver frivillig arbeid på fulltid over en periode på et år. På bakgrunn av dette antar jeg at det eksisterer et sterkt bånd mellom de frivillige og organisasjonen.

I dag utgjør idretts-, fritids- og kulturorganisasjonene de største organisasjonene. Dette er en klar utvikling bort fra det tradisjonelle norske organisasjonssamfunnet, hvor det var de humanitære og religiøse organisasjonene som utgjorde hovedtyngden i tredje sektor (Wollebæk et. al. 2000). Det tradisjonelle organisasjonssamfunnet var preget av faktorer som vertikal struktur, demokratisk oppbygning, individuelle medlemskap, kollektivistiske idealer og verdiforankrede aktiviteter. I dag derimot, er organisasjonene i betydelig større grad organisert rundt aktivitetene i seg selv, fundert i individuelle interesser, spesialiserte og med en sterk grad av sentralisering av organisasjonsstrukturen (Wollebæk et. al. 2000). Vi kan trekke en linje mellom disse endringene og endringer på makroplanet, i forhold til økonomi, politikk og arbeidsliv. Endringene kan tolkes i lys av Habermas' påstand om økende partikularisme og pluralisme som en generell samfunnstendens (Habermas 1974). Det er også

mulig å forstå disse endringene som ideologiske forskyvninger på individplan. Dersom det moderne norske samfunn er preget av sterkere individualisme, vil dette påvirke forhold som motivasjon for frivillig arbeid og prosesser hvor det knyttes bånd mellom individ og organisasjon. Slike bånd vil selvsagt igjen bli påvirket av endringene som skjer innen organisasjonene. Med mindre fokus på ideologisk fundament og verdigrunnlag som basis for aktiviteter vil også muligheter for identifikasjon og sosialiseringprosesser endres. Individets bånd til organisasjonen endrer karakter (Wollebæk et. al. 2000).

4.2.2. Hvem er de frivillige?

Hvem er de frivillige i det moderne organisasjonssamfunnet? Internasjonalt finnes det flere studier på dette området. Pearce (1993) oppsummerer empirisk arbeid gjort på området, og hevder at følgende sosiale karakteristika står frem som typiske for den frivillige; høy utdanning, høy inntekt og høy status (både gjennom familietilhørighet og gjennom yrke og stilling).⁹ Pearce argumenterer for at rekruttering til frivillige organisasjoner er basert på sosialt nettverk.

Tendensene Pearce viste til gjelder i stor grad også for Norge. Tabellen nedenfor er hentet fra artikkelen ”Er deltakelse i frivillig arbeid nyttig på arbeidsmarkedet?” (Wollebæk og Sivesind 2000). Tabellen antyder at aktivt medlemskap er vanligst blant de med høy inntekt og utdanning. Det er også en relativt stor forskjell mellom kvinner og menns deltagelse. Menn er atskillig mer aktive enn kvinner, både i forhold til antall aktive medlemmer og tidsbruk.

Tallene for aldersgruppen informantene i min undersøkelse befinner seg innenfor (16-24 år) viser at hele 38 % deltar aktivt i frivillige organisasjoner. Dette tilsvarer omtrent gjennomsnittet for hele den norske befolkning (37 %). Skillet er større med hensyn til antallet passive medlemmer, hvor kun 27 % av de unge er passive medlemmer, mot gjennomsnittlig 39 % på landsplan. Denne forskjellen kan nok i stor grad føres tilbake til personlig økonomisk situasjon. Et flertall av de mellom 16 og 24 år er under utdanning og vil ikke ha samme grunnlaget til å kunne støtte ulike organisasjoner økonomisk gjennom passivt medlemskap. Til gjengjeld bruker denne aldersgruppen mer tid til frivillige arbeid (hele 112 timer årlig i gjennomsnitt), enn det totale gjennomsnittet (99 timer årlig) (Wollebæk og Sivesind 2000).

⁹ Faktorer som sosial klasse, kjønn, alder og nasjonalitet vil ifølge Pearce, ikke ha samme systematiske effekt på frivillig deltagelse, men vil kunne påvirke hvilke typer frivillige organisasjoner man er aktiv i. (Pearce, 1993)

| Tabell: Sosiodemografisk sammensetning av frivillige bidragsyttere (i prosent) ¹⁰ | | | | | | | | |
|--|---------|---|-------------------------------------|-------|------|---|------|------|
| | Utenfor | Passiv (deltar mindre enn en t./uke) | Aktiv (deltar mer enn en t./uke) | Total | sig. | Timer deltatt siste år (gj.snitt) | sig. | N |
| Totalt | 24 | 39 | 37 | 100 | | 99 | | 1694 |
| <i>Kjønn</i> | | | | | | | | |
| Menn | 21 | 38 | 41 | 100 | | 117 | | 809 |
| Kvinner | 26 | 40 | 34 | 100 | ** | 82 | ** | 885 |
| <i>Alder</i> | | | | | | | | |
| 16-24 år | 35 | 27 | 38 | 100 | | 112 | | 210 |
| 25-49 år | 21 | 39 | 40 | 100 | | 107 | | 764 |
| 50-66 år | 19 | 40 | 41 | 100 | | 98 | | 320 |
| 67 år og over | 29 | 46 | 25 | 100 | ** | 71 | | 282 |
| <i>Utdanning</i> | | | | | | | | |
| 7-årig folkeskole | 44 | 40 | 16 | 100 | | 39 | | 151 |
| Grunnskole | 31 | 39 | 31 | 100 | | 80 | | 300 |
| Videregående | 23 | 38 | 39 | 100 | | 103 | | 845 |
| Universitet/høgskole | 11 | 41 | 48 | 100 | ** | 126 | ** | 363 |
| <i>Inntekt</i> | | | | | | | | |
| Under 100 000 | 30 | 33 | 38 | 100 | | 87 | | 341 |
| 100 000-199 999 | 26 | 45 | 29 | 100 | | 71 | | 464 |
| 200 000-299 999 | 15 | 41 | 45 | 100 | | 135 | | 443 |
| Over 300 000 | 10 | 39 | 50 | 100 | ** | 127 | ** | 252 |
| <i>Daglig gjøremål</i> | | | | | | | | |
| Yrkesaktiv | 19 | 40 | 41 | 100 | | 108 | | 994 |
| Skoleelev/student | 27 | 30 | 44 | 100 | | 126 | | 185 |
| Pensjonist | 28 | 47 | 25 | 100 | | 70 | | 298 |
| Trygdet | 43 | 33 | 25 | 100 | | 50 | | 73 |
| Hjemmearbeidende | 39 | 28 | 33 | 100 | | 72 | | 61 |
| Arbeidsledig | 36 | 36 | 28 | 100 | | 56 | | 25 |
| Andre | 33 | 33 | 33 | 100 | ** | 114 | ** | 24 |
| Signifikans (kjiqvadrat-test for krysstabeller og F-test for sammenlikning av gjennomsnitt): | | | | | | | | |
| * p ≤ 0.05 ** p ≤ 0.01. | | | | | | | | |

¹⁰ Tabellen er hentet fra Wollebæk og Sivesind 2000

4.3. Konstruksjon av kollektive identiteter

Tema for denne undersøkelsen er identitetsmessige bånd mellom frivillige og organisasjon. Hvordan oppstår disse båndene? Jeg tar utgangspunkt i et interaksjonistisk perspektiv som forstår identitet som sosialt produsert gjennom individets egen konstruksjon av sin identitet og verden rundt seg.

Den britiske sosiologen Anthony Giddens (1991) forstår selvet som et refleksivt prosjekt. Selvet blir i Giddens rammeverk den røde tråden som binder sammen individets liv på de ulike sosiale arenaer og institusjoner. Det refleksive selvet blir individets livsprosjekt og gjenspeiles i narrativer om identitet og eget liv som ligner små selvbiografier. Endringer i selvet utforskes og konstrueres gjennom å søke sammenhenger mellom personlige og sosiale endringer. Slik knytter individet selvet til abstrakte system. Denne refleksiviteten er i følge Giddens karakteristisk for all menneskelig handling. Selvet blir refleksivt konstruert gjennom individets selvbiografiske narrativer, hvor fortid, nåtid og fremtid knyttes sammen. Ideen om det refleksive selvet impliserer at identitet, selv og livet generelt skapes, og står i kontrast til funksjonalistiske perspektiv hvor selvet ses som formet av strukturelle rammeverk.

Refleksiviteten kan forstås som en konsekvens av en historisk utvikling bort fra mer eller mindre medfødte og selvfølgelige gruppetilhørigheter og klare rolleforventninger over til et samfunn preget av valgfrihet og uklare rolleforventninger. Først i et slikt samfunn blir identitet som begrep aktuelt og interessant. Det tidligere selvsagte blir nå individets eget ansvar å forvalte. Identitet handler på denne måten om definisjon av hvem man vil være og avgrensning av hvem man ikke vil være. Identitet konstrueres refleksivt gjennom individets primær- og sekundærsosialisering. Det dreier seg om en prosess hvor individet gjøres kompetent til å konstruere og reflektere over egen identitet (Frønes 1994).¹¹

Frem til nå har jeg drøftet begrepet identitet uten å problematisere hvorvidt man kan snakke om en enhetlig og sammenhengene identitet hos individet. Jeg vil drøfte denne

¹¹ "Identitet, slik vi har beskrevet det, dreier seg ikke primært om at det skapes en personlighetsstruktur. I vår modell vil en grunnleggende side ved identitet være evne til selvrefleksjon, selvobjektivering, fortolkning av sosiale og kulturelle sammenhenger og valg av strategier og sosiale identiteter. Identitet forstås ikke bare som konsekvenser av en psykologisk utvikling, men som en intensjon, en sosial handling, som i det moderne samfunn spilles ut på mange arenaer. (...) Dette betyr at evne til refleksjon, til reflektert sosial handling, blir en sentral del av identitetsdanningen. Utvikling av selvbildet er en prosess hvor jeget er både konstruktør og fortolker. Bredden og dybden i selvet er med dette avhengig av jegets konstruktive evner, av kompetanse til sosial refleksjon og desentrering." (Frønes 1994: 54)

problematikken med utgangspunkt i begrepssettet: *integrert, pluralistisk og fragmentarisk identitet* (Nicholson 1995). En allmenn forståelse av identitet vil ta utgangspunkt i en enhetlig og integrert identitet. Individet har i følge dette synet kun en selvforståelse og det er ikke mulig å ha flere parallelle identiteter. Dette vil kunne kalles en integrasjonsorientert forståelse av identitet. Synet preges av et fokus på helhet og verdikonsensus. En alternativ forståelse av identitet heller mot pluralisme og åpner for at identitet består av flere samtidige delidentiteter. Identitetene er utviklet gjennom ulike sosiale relasjoner og tilhørighet i ulike sosiale fellesskap, samtidig som det eksisterer en harmoni mellom de ulike identitetene. Det er først og fremst på dette siste feltet den pluralistiske identitetsforståelsen skiller seg fra det såkalte fragmenteringsperspektivet, hvor det hevdes at individet besitter flere parallelle identiteter som i samspill kan være i harmoni eller konflikt med hverandre. Man åpner på denne måten opp for identitetskonflikt som et konstant fenomen (Kvåle 2000, Nicholson 1995). Jeg vil ta utgangspunkt i et slikt fragmenteringsorientert syn på identitet.

Det eksisterer i dag grunnleggende uenighet innen sosiologien om i hvor stor grad individet styres av samfunn, institusjoner og system. Uenigheten illustreres i spennet mellom funksjonalistisk og interaksjonistisk forståelse av roller, identitet og selv. På tross av denne uenigheten finnes det et grunnleggende element alle er enige om, forståelsen av ”de andre” og sosiale relasjoner som forutsetning for individets roller og utvikling av et selv. Et ”meg” vil alltid konstrueres i kontrast til et ”deg” eller ”de andre”. Uenigheten går på graden av frihet som eksisterer i denne relasjonen. Konstruksjonistiske retninger impliserer en stor grad av frihet i individets muligheter til å konstruere identitet. I artikkelen ”On Social identity” (1974) hevder Habermas at moderne samfunn preges av pluralisme og økt partikularisme. Tidligere samfunn har, ifølge Habermas, vært fokusert på en fremtredende samfunnsenhet, en gruppe mennesker som individet kan definere som ”sine egne”, som utgangspunkt for identitetskonstruksjon. I dag derimot er disse enhetene mindre fremtredende og fokuset blir i større grad satt på ”de andre” i prosessen av identitetskonstruksjon. Gruppemedlemskapets betydning har gått i oppløsning, og individets identitetskonstruksjon blitt fristilt.

The category of ”the other”, who is no longer conceived as an outsider because of his non-membership, but becomes for the ego two things in one: absolutely identical and absolutely different, the closest, and the most distant, both in one person. (Habermas 1974: 94)

På tross av den frihet sen-moderniteten gir oss, må identitet skapes gjennom en eller annen form for tilhørighet til ulike sosiale grupper eller fellesskap. Denne tilhørigheten kan ta form

av konkret interaksjon og medlemskap, eller indirekte gjennom identifikasjon med gruppens identitet. Individet søker tilhørighet i et fellesskap. Denne tilhørigheten vil kunne representere ”pakkeløsninger” av verdier og fortolkninger av identitet, handlingsvalg og hvordan livet skal leves mer generelt. Sen-modernitetens valgfrihet impliserer ikke bare frisetting av individet fra tradisjonelle institusjoner og identitetsforventninger, men samtidig en frustrerende usikkerhet. Gruppetilhørighet, identifikasjon og identitetskonstruksjon er effektive strategier for å unngå en slik usikkerhet.

TSN fungerer som en referansegruppe for informantene. En referansegruppe kan være en gruppe individet er medlem av eller som hun/han identifiserer deg med.¹² Disse gruppene tegner opp regler og normer for individet. Individet søker bekreftelse på sin atferd og holdninger fra referansegruppen. Referansegruppen har på denne måten to funksjoner; den normative funksjon i form av sosial kontroll og en identitetsmessig funksjon, som et utgangspunkt for sammenligning (Merton 1949, Shibutani 1962). Det finnes et skille mellom positive og negative referansegrupper. TSN er mest sannsynlig en positiv referansegruppe for informantene, en gruppe de identifiserer seg med og knytter sin identitet opp til. Med negative referansegrupper menes grupper man ønsker å distansere seg fra. Disse gruppene er viktige i et individs identitetskonstruksjon som ”det man ikke er” (Merton 1949).

En referansegruppe vil ha sine spesifikke normer, verdier og verdensforståelse. Hver referansegruppe kan ha sin egen sosiale verden, en livsverden. I en livsverden eksisterer det særegne regler for prestisje og hvordan å gjøre karriere, som er umulige å overføre til andre livsverdener. Det moderne individ vil ha mange ulike referansegrupper å forholde seg til og dermed en rekke ulike, og ofte motstridende, normer og forventninger rettet mot seg. På bakgrunn av dette kan individet ofte være inkonsistent i atferd og holdninger i de ulike verdenene. For individ som lever i pluralistiske samfunn er dette som regel uproblematisk. De er vant til å måtte bytte perspektiv og har ofte klare skiller mellom de ulike verdenene. Som regel er man ikke oppmerksom på at forventningene fra de ulike sosiale verdenene kolliderer før man kommer i en situasjon hvor forventningene kommer i konflikt med hverandre (Shibutani 1962).

¹² Gruppe må forstås i sin videste betydning. Med begrepet referansegruppe inkluderer jeg også ulike sosiale kategorier, sosiale statuser og konkrete personer.

Sosial-identitetsteori hevder at individet bygger sin identitet ved å foreta sosial kategorisering og gjennom tilegning av stereotypier (Tajfel 1982). Selv-kategoriseringsprosessen foregår i tre trinn:

- 1) Individet definerer seg selv som medlem av en spesifikk gruppe.
- 2) Individet lærer seg de stereotype normene i gruppen. Individet forstår nå en spesiell type atferd som avgjørende for å forbli medlem av gruppen.
- 3) Individet tilegner seg selv de rådende normene og inkluderer disse i sin selvforståelse.

Det er en forutsetning for at et individ ønsker å forbli medlem av en gruppe at hun/han identifiserer seg med de sentrale egenskaper denne gruppen representerer. Disse egenskapene er ikke nødvendigvis reelle, men de egenskaper og kjennetegn ved gruppen som individet oppfatter at gruppen har. Gjennom en slik prosess har individet kategorisert seg selv til å tilhøre gruppen og vil nå oppleve disse egenskapene ved gruppen som del av sin egen identitet. Et individs sosiale identitet er satt sammen av dets ulike identifiseringer.

The sum total of the social identifications used by a person to define him- or herself will be described as his or her social identity. Social categorizations define a person by systematically including them within some, and excluding them from other related categories. (John C. Turner i Tajfel 1982: 18)

I *Arbeiderkollektivet* studerer Lysgaard (1961) en industribedrift og de ansattes relasjoner til hverandre og bedriften. Han hevder at disse relasjonene må forstås med utgangspunkt i at de ansatte er medlemmer av tre ulike systemer; det teknisk-økonomiske system, arbeiderkollektivet og det menneskelige system. Studien fokuserer på hvordan arbeiderkollektivet utvikles som et forsvar mot krav fra det teknisk-økonomiske system og hvordan de ansatte må balansere kravene fra de ulike systemene mot hverandre. I analysen av ten-singbevegelsen og de frivilliges organisasjonstilhørighet er det teknisk-økonomiske systemet og dermed maktaspektet underordnet. Det sentrale for min analyse er hvordan individet slutter seg til et system og hvilke føringer systemet gir for den enkeltes identitet.

Lysgaard skiller mellom systemmedlemskap og gruppemedlemskap. Systemmedlemskapet er knyttet til formelle krav og statuser, gruppemedlemskapet til uformelle krav og den enkeltes ønske om tilslutning. Innen ten-singbevegelsen er det tilstrekkelig å være aktiv i en ten-sing-gruppe for å ha systemmedlemskap, men det er først når man anser seg selv som en ten-singer og de andre i gruppen anerkjenner deg som dette at du har gruppemedlemskap. Den samme distinksjonen kan overføres på gruppenivå. Informantene skiller mellom de som er ten-sing-grupper og de som er ”skikkelige ten-sing-grupper”. Gruppemedlemskapet vil medføre både

muligheter og krav. De normer, verdier, ideologier og roller bevegelsens organisatoriske identitet er bygget over legger klare føringer eller begrensninger på informantene, men gir samtidig også mange muligheter.

Lysgaard skisserer tre ulike prosesser som fungerer som betingelser for systemets utvikling og selvoppholdelse; problembetingelser, sosial interaksjon og samhørighet. For det sosiale systemet jeg studerer i denne oppgaven er det mer naturlig å snakke om en felles situasjonsdefinisjon enn om problembetingelser. Dette grunner i at ten-singbevegelsen ikke er bygget som et forsvar mot et annet truende system. Lysgaard følger opp betingelsene med konkrete forutsetninger. Sosial interaksjon forutsetter nærhet, med andre ord en tilgjengelighet som legger til rette for hyppig interaksjon mellom medlemmene i systemet. Samhørigheten vil bli styrket dess flere likhetstrekk medlemmene kan finne seg i mellom. Opplevelsen av likhet er ofte basert på gjenkjennelse av tydelige identitetsmarkører eller symboler. Disse forutsetningene er overførbare til ten-singbevegelsen.

4.4. Organisatorisk identitet

Liksom vi kan snakke om et individs identitet er det også mulig å si at organisasjoner innehar en eller flere identiteter. Med begrepet *organisatorisk identitet* forstår jeg det medlemmene i organisasjonen opplever som særegent ved egen organisasjon i form av verdier, normer, tankemønstre og handlinger. Enhver organisasjon har et eget system av symbol og meninger som brukes til å forklare hvorfor og hvordan ting skjer i organisasjonen (Kvåle 2000).

I sin analyse av organisatorisk identitetsdanning i den norske Trygdeetaten tar Gro Kvåle (2000) utgangspunkt i et symbolsk perspektiv. Hun analyserer hvordan ulike tiltak for organisasjonsutvikling, slagord, logoer og språkbruk reflekterer endringer i etatens organisatoriske identitet. Kvåle analyserer ulike identitetshandlinger og samhandlingsprosesser, ideologier, språkbruk og emosjoner knyttet til etatens organisatoriske identitet.¹³ Begrepet *identitetshandlinger* viser til ulike typer handlinger som reflekterer

¹³ Vi kan finne en alternativ forståelse av identitet i Dennis A. Gioias artikkel "Organizational identity, image, and adaptive instability". Artikkelen tar utgangspunktet i en meget postmoderne forståelse av identitet. Identitet fremheves som flytende og ustabil. Et slikt perspektiv står i sterk kontrast til de mer klassiske definisjonene av organisatorisk identitet, hvor stabilitet og varighet over tid fremheves som sentrale kjennetegn. (Gioia 2000)

identitet. Enkelte identitetshandlinger kan ta form som organisatoriske ritualer, som er strukturert og planlagt fra organisasjonens side. En annen type identitetshandlinger er de mer individuelle identitetsuttrykkene, som fremstår som mer impulsive og ustrukturerte. Organisatoriske ritualer er i større grad institusjonaliserte og vil uttrykke et kollektiv i organisasjonen, som igjen skal vedlikeholde båndene mellom det enkelte medlem og organisasjonen. I et funksjonalistisk perspektiv vil organisatoriske ritualer på denne måten kunne forsterke medlemmenes tilhørighet og lojalitet til organisasjonen. Gjennom et mer interaksjonistisk perspektiv kan disse ritualene ses som dagligdagse deler av de symbolske samhandlings- og fortolkningsprosessene som finner sted i en organisasjon. Interaksjonismen forstår ritualer på en dramaturgisk måte som et spill med bestemte roller, skjulte meninger, latente funksjoner og rom for rolledistanse. Med andre ord vil det enkelte medlem ha en mulighet til å distansere seg selv fra ritualer, dets roller og meninger (Nicholson 1995).

Et annet felt som må tas med i en analyse av organisatorisk identitet er ulike typer ideologier eller tankemønstre som råder i organisasjonen. Ideologi betegner et sett ideer, verdier og holdninger som råder, og som i stor grad vil styre den enkeltes handling (Nicholson 1995). Det kan dreie seg om personlige ideologier hos det enkelte medlem eller rådende ideologier i den enkelte organisasjon. Eksisterer det et samsvar mellom organisatoriske og personlige ideologier hos informantene? Dersom et slikt samsvar eksisterer – skyldes dette at medlemmene har søkt mot en organisasjon som i stor grad representerer samme ideologier som en selv eller er de sosialisert inn i disse ideologiene.

4.5. Motivasjon

De fleste studier av motivasjon tar utgangspunkt i hvordan motivasjon påvirker henholdsvis atferd eller læring. I denne undersøkelsen er det ikke dette aspektet ved motivasjon jeg vil studere, men forbindelsen mellom motivasjon og identitet. Jeg vil se på motivasjon som en indikator på identitetsmessige forhold. En slik innfallsvinkel forutsetter en forståelse av individet som drevet av egen selvforståelse. Med dette mener jeg å kunne anta at måten en orienterer seg i samfunnet, de motiver som eksisterer forut for ens handlinger eller de forklaringer en finner i ettertid for disse handlingene, i stor grad reflekterer eget selvilde.

Kvåles symbolske perspektiv befinner seg i dette terrenget i en mellomposisjon. Hun åpner for endring og betoner relasjonene hvor identitet skapes fremfor et statisk bilde medlemmene har av organisasjonen.

4.5.1. Hva er motivasjon?

Begrepet motivasjon kan føres tilbake til det beslektede *motiv* eller til det mer dagligdagse *begrunnelse*. Det dreier seg med andre ord om begrunnelser for individuell handling (Enjolras og Lorentzen 1999). Slike begrunnelser blir ofte antatt å finne sted forut for handling. En slik antagelse fører til et metodisk problem vi finner i mange motivasjons-studier. Hvordan er det mulig å vite at det en informant oppgir som motiver i virkeligheten var det som drev han/henne til den konkrete handlingen? Det er mulig at det som presenteres som motiver forut for handlingen i virkeligheten viser seg å være rasjonaliseringer av handlingen i ettertid (Enjolras og Lorentzen 1999, Pearce 1993, Wollebæk et. al. 2000). I vår sammenheng vil ikke dette være problematisk. Fokus på motivasjon som en indikator for identitetsmessige forhold, og ikke som forutsetning for arbeidsinnsats eller læring, gjør at også slike rasjonaliseringer er interessante. Fortolkninger av motivasjon, enten i form av motiver som ligger forut for handling, eller som forklaringer i ettertid, vil begge være interessante refleksjoner av selvbilde og identitet.

De fleste studier i motivasjon er gjort henholdsvis innenfor det pedagogiske fagfeltet med fokus på sammenheng mellom motivasjon og læring, eller innenfor ledelsesfag hvor man har fokusert på hvordan ulike grader og former for motivasjon påvirker fenomener som samarbeidsvilje, arbeidsinnsats eller lojalitet til bedriften. Studier av frivilliges motivasjon har først og fremst fokusert på motivasjon for inntreden i organisasjonen (Pearce 1993). Det finnes dermed en fare for at det mangler vesentlig informasjon om hvordan motivasjon forandrer seg over tid og ved at den frivillige integreres stadig tettere i organisasjonen.

I artikkelen "Measuring motivation to volunteer in human services" viser Cnaan og Goldberg-Glen (1991) hvordan forskning på dette feltet ofte har gitt et forenklet bilde av frivilliges motivasjon for deltagelse. De fleste teorier er basert på skillet mellom egoistiske eller altruistiske motiver, alternativt en modell bestående av henholdsvis altruistiske, sosiale og materielle motiver. Tanken bak disse typene modeller er å vise hvordan individer er drevet av den ene eller andre typen motivasjon og hvordan dette vil påvirke organisatorisk atferd. Cnaan og Goldberg-Glen hevder å tilbakevise at motivasjon på denne måten er ensidig. Frivillige vil være drevet av mange former for motivasjon for det arbeidet de utfører og de bånd de utvikler til organisasjonen. Man vil ikke kunne finne et enkelt bilde av den frivillige som enten altruistisk eller egoistisk motivert.

(...) volunteers are both altruistic and egoistic. That is, volunteers do not distinguish between types of motives or a category of motives but from a combination of motives that can be described overall as a "rewarding experience". They not only give but they get back some type of reward or satisfaction. (Cnaan og Goldberg-Glen 1991: 281)

På tross av modellenes mangler er det nyttig å se nærmere på det arbeidet som er blitt gjort. Den enkle distinksjonen mellom altruistiske og egoistiske motiver er i stor grad bygget på en forståelse av individet som enten motivert av kollektivets eller egne individuelle målsetninger. Altruisme er den mest allment aksepterte forklaringen på frivillig arbeid. Ønsket om å forstå frivillige som selvoppofrende og preget av vilje til å handle til fellesskapets beste kan på denne måten føre til at forskere blindt leser de frivilliges fortolkninger av egne motiver som altruisme. Det finnes også en risiko for at frivillige selv lettere vil oppgi denne typen motiver ettersom man vet at disse er de sosialt aksepterte forklaringene. Pearce(1993) referer til ulike empiriske studier på området som kan indikere at dette stemmer.¹⁴ I sin gjennomgang av ulike motivasjonsstudier nevner han i tillegg til altruistiske motiver også motiver knyttet til henholdsvis sosial kontakt og identifikasjon med organisasjonens mål og verdier.

Jeg vil i stor grad bruke et liknende begrepssett, men benytte andre begreper og legge til en fjerde type motivasjon; den instrumentelle. Jeg vil skille mellom fire ulike typer motiver som sentrale for engasjementet i organisasjonen:

- *Normative motiver*
- *Sosiale motiver*
- *Organisatorisk identifikasjon*
- *Instrumentelle motiver*

Jeg velger å bruke begrepet normative motiver i stedet for altruistiske, ettersom altruisme impliserer en form for selvoppofrelse. Individet utfører en handling som er til beste for kollektivet, men som går på bekostning av personlige mål. Dette er en forenklet forståelse av denne typen motiver. Til forskjell fra altruisme vil normative motiver ikke utelukke at handlingen også gir den frivillige selv fordeler, samtidig som man også handler til beste for

¹⁴ En slik tendens påpekes også i *Frivillig innsats*: "(...) blir ofte idealistiske motiver trukket frem som et viktig kjennetegn ved frivillig innsats. Det tas ofte for gitt at man søker seg til de frivillige organisasjonene ut fra et ønske om å realisere ideelle verdier. (...) Ideen om at organisasjonsaktivitet er motivert ut fra ren uegennytte er en romantisk forestilling som neppe har rot i virkeligheten." (Wollebæk et. al. 2000: 124)

fellesskapet. Slik blir den frivillige både mottaker og giver av goder disse handlingene resulterer i (Pearce 1993).¹⁵

Min bruk av begrepet *normativ motivasjon* tar utgangspunkt i den definisjon vi kan finne hos Enjolras og Lorentzen (1999):

En normativ motivasjon innebærer at den enkelte handler fordi han er besjelet av en slags kollektiv ånd – han har tatt fellesskapets verdigrunnlag inn over seg, og yter en uegennyttig innsats fordi fellesskapet pålegger ham dette. "Fellesskapet" må ikke alltid oppfattes bokstavelig, for det dreier seg ikke nødvendigvis om en ansamling av andre mennesker. Det kan være et verdi- eller trossystem som motiverer den enkelte. Dette verdisystemet kan være forankret i organisasjonen man arbeider for, men det kan også være en del av den enkeltes personlige kulturarv, normer fra egen oppvekst, tidligere bånd og lignende. (...) Man kan dermed godt være normativt motivert i en organisasjon som ikke selv fremhever et eksplisitt verdigrunnlag. (Enjolras og Lorentzen 1999: 1)

Til forskjell fra begrepsbruken hos Enjolras og Lorentzen ønsker jeg ikke å inkludere motiver knyttet til tilhørigheten i det sosiale fellesskapet, men forholder meg til normativ motivasjon som begrunnelser knyttet til at individet har gjort kollektivets normer, verdier og målsetninger til sine egne. Motiver knyttet til å høre til i et fellesskap vil gå inn under begrepet *sosiale motiver*. I og for seg er alle typer motiver i en grunnleggende forstand sosiale, ettersom de dreier seg om begrunnelser for sosial handling. Likevel velger jeg å skille ut en bestemt type motiver og definere dem som sosiale. Disse motivene er knyttet til det å høre hjemme et sted. Sosiale motiver handler ikke nødvendigvis om å oppsøke et fellesskap ut av ensomhet, men like ofte om det å trives sammen med de andre i organisasjonen, gleden ved å dele felles opplevelser eller at man har det gøy i det frivillige arbeidet.

Sosiale relasjoner i frivillige organisasjoner er preget av en stor grad av frihet, gitt de særegne rammebetingelsene som finnes i frivillig sektor. Mangel på formelt definert hierarki er vanlig i denne typen organisasjoner. Individet har ikke inngått de samme forpliktelsene om å binde seg til organisasjonen som det man finner innenfor lønnsarbeid og vil dermed i større grad kunne bestemme selv hvorvidt man trives tilstrekkelig i organisasjonen til at man ønsker å fortsette. Slike betingelser legger til rette for at de sosiale fellesskapene som utvikler seg i denne typen organisasjoner blir særegne og gode.

¹⁵ Dette understrekes også i boken *Frivillig innsats*: "I de fleste tilfeller vil altruisme og egennytte være to sider av samme sak: Man ønsker å realisere egne ønsker samtidig som man ønsker å hjelpe andre. Skillet mellom ideelle motiver og egeninteresse er følgelig vanskelig å opprettholde empirisk. Kartleggingen av motiver for frivillig innsats kan derimot gi innsikt i hva som knytter deltakerne til organisasjonene, og hvor sterke disse båndene er." (Wollebæk et. al. 2000: 124)

Hva er forskjellen på normative motiver og motivasjon fundert i organisatorisk identifikasjon? Hovedskillet går ved hvorvidt identifikasjon med normer og målsetninger for organisasjonen er rasjonelt eller ikke. Normative motiver kjennetegnes av liten avstand mellom selvet og kollektivet. Individet har integrert normer og verdier fra organisasjonen i sin tenkemåte og identitet. Når vi snakker om identifikasjon som et motiv, vil det være av en mer rasjonell art. Man identifiserer seg rasjonelt med organisasjonens verdier, normer og ideologier. Denne formen for identifikasjon betyr at individet opplever å kunne stå inne for organisasjonens verdigrunnlag.

Den fjerde typen motiver defineres ofte som egoistiske eller rasjonelle motiver. Man snakker om kalkulerende motiver rettet mot det som er individets eget beste. Utfallet av handlinger kan gjerne være stikk i strid med kollektivets beste. Disse motivene er ofte kjennetegnet av et strategisk aspekt, en overveielse rundt valg av mål og virkemidler (Enjolras og Lorentzen 1999). Jeg ønsker ikke å benytte begrepene rasjonell eller egoistisk motivasjon, men i stedet omtale denne typen motiver som *instrumentelle*.

Som antydnet tidligere vil jeg ikke bruke dette begrepssettet til å skille mellom ulike typer frivillige eller ulike personlighetstyper, men som et redskap til å forstå den kompleksitet av ulike motiver som ligger til grunn for den enkelte frivilliges engasjement i organisasjonen.

4.5.2. Forskning om motivasjon i frivillige organisasjoner

Empiriske undersøkelser har gitt oss et bredt bilde av motiver for frivillig innsats. Det finnes bred empirisk støtte for sosialt nettverk som rekrutteringskilde og som motivasjon for både inntreden og for det daglige arbeidet i organisasjonen. Det er vanlig at de frivillige blir rekruttert til organisasjonen gjennom venner, familie eller bekjente. Det er videre oppgitt som en sentral grunn i de fleste undersøkelser på frivilliges motivasjon for fortsatt tilknytning til organisasjonen at man trives godt sammen med de andre i organisasjon eller at man ”føler seg hjemme”. Det sosiale fellesskapet oppleves på denne måten som en viktig belønning for innsatsen (Pearce 1993).

Som nevnt har størsteparten av forskningen på dette feltet tatt utgangspunkt i motiver for inntreden i organisasjonen. Men dersom det er slik som Pearce hevder, at motivene endrer seg etter at man har vært aktiv i organisasjonen en periode, vil det være like sentralt å fokusere på hva det er de frivillige ville savne dersom de skulle slutte i organisasjonen (Pearce 1993). På

denne måten kan vi få bedre informasjon om motivasjon for det arbeidet de utfører i organisasjonen til daglig. I *Undersøkelse om frivillig innsats* utført av LOS-Senteret i 1998 er dette aspektet tatt hensyn til. Tabellen nedenfor viser hvordan de frivillige motiveres til å fortsette sin innsats i organisasjonene. Lærings- og verdibegrunnelser er de to motivasjonstypene som rangeres som viktigst. Dette stemmer også for aldersgruppen mine informanter befinner seg i (16-24 år). Det er interessant at frivillige i denne aldersgruppen har en tendens til å vurdere arbeidsmarkedsbegrunnelser som vesentlig viktigere enn frivillige innen andre aldersgrupper. Dette kan muligens føres tilbake til den situasjon man befinner seg i denne alderen, hvor man ofte er på vei inn i arbeidsmarkedet for første gang. De sosiale forventningene er en mindre viktig motivasjonskilde for de unge enn for andre frivillige.

| Tabell: Andel frivillige som vurderer motivasjonskilder til å ha stor betydning (i prosent etter bakgrunnskjennetegn) ¹⁶ | | | | | | | | | | |
|--|--------------|---------|--------------|---------|---------|---------|------------------|--------------|------------|---------|
| | <i>Kjønn</i> | | <i>Alder</i> | | | | <i>Utdanning</i> | | | |
| | Kvinner | Menn | 16-24 | 25-49 | 50-66 | over 67 | Univ./høgskole | Videregående | Grunnskole | Alle |
| Sosiale forventninger | | | | | | | | | | |
| Jeg har venner som arbeider som frivillige | 28 | 27 | 20 | 24 | 25 | 54 | 21 | 28 | 34 | 27 |
| Folk som står meg nær har oppfordret meg til å arbeide frivillig | 17 | 13 | 10 | 12 | 15 | 32 | 15 | 14 | 18 | 15 |
| Jeg føler et sosialt press for å delta | 7 | 6 | 3 | 8 | 6 | 10 | 8 | 5 | 7 | 7 |
| Verdibegrunnelser | | | | | | | | | | |
| Jeg kan gjøre noe konkret for saker som opptar meg | 63 | 59 | 51 | 59 | 66 | 70 | 62 | 61 | 58 | 61 |
| Som frivillig viser jeg medfølelse med verre stilte | 33 | 23 | 32 | 20 | 35 | 53 | 18 | 30 | 38 | 28 |
| Arbeidsmarkedsbegrunnelser | | | | | | | | | | |
| Jeg kan få kontakter som kan hjelpe meg i arbeidslivet | 17 | 18 | 26 | 29 | 14 | 13 | 13 | 22 | 14 | 17 |
| Det er bra å ha en attest på at man har jobbet som frivillig | 15 | 10 | 23 | 12 | 8 | 10 | 9 | 15 | 13 | 13 |
| Selvaktelsesbegrunnelser | | | | | | | | | | |
| Som frivillig blir jeg mer fornøyd med meg selv | 38 | 29 | 24 | 30 | 40 | 39 | 27 | 35 | 36 | 33 |
| Jeg føler meg betydningsfull når jeg arbeider frivillig | 24 | 13 | 24 | 18 | 12 | 28 | 14 | 18 | 28 | 19 |
| Læringsbegrunnelser | | | | | | | | | | |
| Jeg kan lære mer om det jeg arbeider for | 53 | 39 | 45 | 46 | 50 | 36 | 38 | 50 | 43 | 45 |
| Som frivillig lærer jeg noe gjennom praktisk erfaring | 52 | 37 | 51 | 44 | 42 | 43 | 39 | 49 | 44 | 44 |
| N | 376-390 | 398-412 | 97-99 | 410-418 | 140-148 | 78-89 | 226-234 | 383-395 | 150-160 | 778-800 |

¹⁶ Tabellen er hentet fra Wollebæk og Sivesind 2000

Boken *Frivillig innsats* (Wollebæk et. al. 2000) dokumenterer hvordan motivasjon varierer etter organisasjonstype. Hele 43 % av de frivillige i religiøse organisasjoner oppgir sosialt nettverk ("Jeg har venner som arbeider som frivillige") som en viktig motivasjonskilde (mot gjennomsnittlig 27 %). Verdibegrunnelser har også en vesentlig høyere prioritering i disse enn i andre organisasjoner. Hele 43 % av frivillige innen religiøse organisasjoner oppgir "Som frivillig viser jeg medfølelse med verre stilte" som et viktig motiv, mot gjennomsnittlig 28 % av det totale utvalget. Til gjengjeld virker det som om arbeidsmarkeds- og læringsbegrunnelser har vesentlig lavere prioritering innen de religiøse organisasjonene.

Respondentene i *Undersøkelse om frivillig innsats* ble også spurt hva de ville savne mest dersom de skulle slutte i organisasjonen. Det sosiale fellesskapet angis som definitivt viktigst, hele 68 % av alle frivillige oppgir dette som det de ville savnet mest. Kun 17 % av de frivillige oppgir at det å slutte i organisasjonen ville medføre et verdibasert savn, mot 32 % i religiøse organisasjoner (Wollebæk et. al. 2000: 138). Denne forskjellen kan med stor sannsynlighet føres tilbake til hvor verdibasert de ulike typene organisasjoner i utgangspunktet er. Religiøse organisasjoner er basert på verdier og konsentrerer seg i stor grad om verdiformidling og det å etablere et fellesskap rundt disse verdiene.

4.6. Organisasjonstilhørighet, engasjement og lojalitet

Organisasjonstilhørighet er basert på identifikasjon eller andre prosesser hvor den enkelte deltager betegner organisasjonen som en referansegruppe. Tilhørigheten vil formes av en internalisering av organisasjonens verdier, roller og forventninger, men samtidig også ha rom for eksternalisering (Berger og Luckmann 1966). Gjennom sosial kompetanse, evne til refleksjon og sosial handling vil den individuelle deltager være med å forme organisasjonen.

Begrepet *organizational commitment* har vært drøftet innen ulike disipliner. Spesielt populært har feltet blitt innen organisasjonsteori og ledelsesfag. Begrepet betegner en holdning til organisasjonen hos medlemmene:

Organizational commitment is the attachment individuals feel toward their organizations, and volunteers' commitment to their organizations is a reflection of the complexity of their organizational experiences. (Pearce, 1993: 93)

På tross av at begrepet *tilhørighet* indikerer kun tilhørighet til et sosialt nettverk, mens begrepet *commitment* i større grad også vil betegne en form for forpliktelse overfor

organisasjonen, velger jeg å benytte begrepet *organisasjonstilhørighet* på grunn av mangel på et mer dekkende norsk begrep. Jeg vil forstå organisasjonstilhørighet som de identitetsmessige bånd og den lojalitet som eksisterer mellom organisasjon og individ.

Innen organisasjonsteori og ledelsesfag gis ofte begrepet *organizational commitment* en snever avgrensning, som kan begrense organisasjonstilhørighet til rasjonell erkjennelse av at man er fornøyd med den organisasjonen man er medlem i og aksept av de normer og verdier denne organisasjonen representerer (Pratt 1998). Jeg vil i motsetning til en slik snever forståelse av fenomenet forstå organisasjonstilhørighet som en helhetlig rasjonell, følelsesmessig og identitetsmessig opplevelse av å høre til i en organisasjon.

Som innen motivasjonsforskningen har det også innen dette forskningsfeltet vært vanlig å operere med et grovt skille mellom normativ og instrumentell tilhørighet. Pearce (1993) kritiserer denne forståelsen og hevder at, som i tilfellet med motivasjon, kan også organisasjonstilhørighet være kompleks og sammensatt av både normative og instrumentelle bånd til organisasjonen.

Begrepet *organisatorisk identifikasjon* er et godt bidrag til en alternativ forståelse av organisasjonstilhørighet. Begrepet favner ikke bare rasjonell aksept av organisatorisk identitet, men i like stor grad at medlemmet deler og eier denne identiteten som sin egen. På hvilke måter bindes min identitet sammen med organisasjonens identitet? Gjennom identifikasjon ser individet det objekt man identifiserer seg med som en del av seg selv. Med organisatorisk identifikasjon forstår jeg holdninger hvor individet integrerer sin forståelse av organisasjonen i egen identitet. Begrepet organisatorisk identifikasjon tar på denne måten inn over seg sosiale aspekt ved et individs selvforståelse. Organisatorisk identifikasjon kan sies å ta form av to ulike prosesser: kategorisering og selvbekreftelse. Det er nødvendig for individer å klargjøre og definere grenser for et kollektiv, definere medlemmer og outsiders, og utvikle en forståelse av hva som særpreger den bestemte organisasjonen (organisatorisk identitet). Det er også en allment akseptert tanke at individet i sine kategoriseringer og sammenligninger med andre grupper eller organisasjoner vil favorisere sine referansegrupper. Grupper og organisasjoner man selv er medlem av forstås for eksempel som bedre, morsommere eller viktigere enn andre grupper eller organisasjoner. Dette er en forutsetning for at individet skal ønske å forbli i gruppen eller organisasjonen (Pratt 1998).

Ettersom frivillig arbeid ikke kan forklares via ytre faktorer som lønn eller sanksjonsmidler må man finne andre forklaringer på dette engasjementet. Både samfunnet og frivillige selv antar ofte at engasjementet springer ut av identifikasjon med organisasjonens normer og mål (Pearce 1993).

Det eksisterer i dag lite forskning på frivilliges organisasjonstilhørighet. Enkelte teoretikere har forsøkt å bygge teorier via antagelser om frivilliges organisasjonstilhørighet basert på empirisk forskning på ansatte i bedrifter. Pearce (1993) presenterer en rekke slike antagelser om frivilliges organisasjonstilhørighet. Han argumenterer for to viktige forutsetninger for utvikling av organisasjonstilhørighet; opplevelsen av å være betydningsfull for organisasjonen og sosial interaksjon med andre medlemmer. I *Undersøkelse om frivillig innsats* svarer 66 % av de som deltok i undersøkelsen at det var viktig hvilken organisasjon de arbeidet for. Til sammenligning svarte hele 71 % av de frivillige i religiøse organisasjoner ja på dette spørsmålet (Wollebæk et. al. 2000: 140).

Det er tendenser til økende tilknytning til den enkelte organisasjon med alderen. I gruppen 16-24 år oppgir kun 57 % en slik tilknytning til organisasjonen, sammenlignet med de eldre frivillige hvor tallene er henholdsvis 63 % (25-49 år), 70 % (50-66 år) og 74 % (over 67 år) (Wollebæk et. al. 2000: 140). En slik sammenheng kan forklares via en tendens som også har blitt støttet av annen forskning på området; bånd til organisasjon styrkes over tid. Eldre frivillige har ofte hatt et lengre engasjement i den enkelte organisasjonen, og dermed kunnet utvikle bånd til organisasjonen over en lengre periode.

Jeg kommer i denne studien ikke til å sammenligne ulike sosiale faktorerers påvirkning på organisasjonstilhørighet. Informantgruppen er ikke stor nok til at det er mulig å si noe om forskjeller med hensyn til kjønn eller sosial bakgrunn. Gruppen er også svært homogen i forhold til både alder og utdannelsesnivå. Men så er det heller ikke slike faktorer jeg ønsker å studere, men sosiale prosesser, informantenes relasjoner til organisasjonen, og hvordan disse bidrar til den enkeltes organisasjonstilhørighet.

Jeg antar at organisasjonstilhørighet kan utvikles på ulike måter gjennom henholdsvis rasjonell identifikasjon med organisasjonens ideologier, tilhørighet til et sosialt nettverk, opplevelser av personlig mestring eller utvikling, eller prosesser hvor individet sosialiseres

inn i organisasjonen og dens roller. Jeg vil i de kommende underkapitlene ta for meg teoretiske bidrag til forståelsen av disse prosessene.

4.6.1. Identifikasjon som basis for organisasjonstilhørighet

Forskning tyder på at rasjonell identifikasjon med organisasjonens ideologier er et vanlig motiv for innsats hos frivillige. Som en konsekvens av identifikasjon vil den frivillige kunne utvikle lojalitet overfor organisasjonen. I den kommende analysen vil jeg ikke studere identifikasjon som det vide begrepet organisatorisk identifikasjon, men avgrense meg til å studere informantenes *rasjonelle identifikasjon* med organisasjonens uttalte ideologier. Mange av aspektene ved den vide definisjonen av organisatorisk identifikasjon vil likevel komme til uttrykk i analysen av andre aspekter av informantenes organisasjonstilhørighet, i form av det sosiale nettverk og nærheten til de organisatoriske rollene.

Det eksisterer i dag to ulike forståelser av hvordan identifikasjon oppstår; de som anser identifikasjon som en prosess hvor individet har tilpasset seg organisasjonen og de som hevder at individet aktivt oppsøker organisasjoner det i utgangspunktet kan identifisere seg med (Pratt 1998). Hvorvidt dette er tilfellet for mine informanter vil være vanskelig å finne svar på ved hjelp av det empiriske materialet jeg besitter. Det er umulig å vite hvorvidt identifikasjon med organisasjonen eksisterte forut for medlemskapet, ettersom jeg kun har intervjuet medlemmer som har vært aktive i organisasjonen i en årrekke. For å studere denne problemstillingen ville jeg måtte foreta longitudinelle undersøkelser. Min analyse begrenser seg til hvorvidt den enkelte faktisk identifiserer seg med organisasjonens ideologier, og hvorvidt slik identifikasjon fungerer som et grunnlag for organisasjonstilhørighet. Jeg vil også analysere hvilke konsekvenser mangel på identifikasjon med organisasjonens ideologier har for informantene.

4.6.2. Sosialt nettverk og opplevelsen av mestring

Forskning på motivasjon for frivillig innsats fremhever sosialt nettverk som sentralt for trivsel og organisasjonstilhørighet. Pearce (1993) hevder at det sosiale nettverket av frivillige kollegaer i mange tilfeller vil være så sterkt at disse andre medlemmene i stor grad blir det som representerer organisasjonen. Enjolras og Lorentzen viser i artikkelen ”Normativ og rasjonell integrasjon” (1999) hvordan sosialt nettverk binder individet til organisasjonen:

Sosial tilhørighet oppstår som et resultat av samfølelse med andre, deltakelse i grupper som utvikler og vedlikeholder moralske påbud og forbud. (...) Selve kjernebetingelsen for solidariske bånd mellom

individ og fellesskap er altså en følelse av tilhørighet, en opplevelse av å være en del av et noe utenfor seg selv. Det enkelte individ må føle seg som en del av det sosiale systemet, og følelsen kommer til uttrykk gjennom handlinger som er underordnet hensynet til fellesskapet, også når dette krever en oppgivelse av egne, kortsiktige interesser. (Enjolras og Lorentzen 1999: 3-4)

Det er nettopp denne sosiale tilhørigheten jeg vil gripe fatt i og analysere hvordan den blir en forutsetning for eller en bestanddel av organisasjonstilhørighet. Nettverk og identifikasjon har en tendens til å ha en gjensidig positiv effekt på hverandre i utviklingen av organisasjonstilhørighet. Opplevelsen av trivsel og det å høre hjemme i et fellesskap vil kunne føre til økt grad av identifikasjon, som igjen på sin side kan føre til at den frivillige igjen søker inn i et tettere fellesskap i organisasjonen.

Motivasjonsforskningen har også antydnet betydningen av læringsbegrunnelser for frivillig innsats. Frivillige kan lære, mestre og oppleve å utvikle seg personlig gjennom aktivitetene og funksjonene de innehar i organisasjonene. Jeg vil analysere hvilken betydning *mestringsopplevelser* har for informantenes organisasjonstilhørighet. Med *mestringsopplevelser* forstår jeg at individet opplever seg som kompetent og at hun/han behersker en gitt situasjon eller rolle.

Det finnes en viktig sammenheng mellom *mestringsopplevelser* og individets selvforståelse. *Mestringsopplevelsen* påvirker individets forventninger til seg selv, hvilke deler av egen identitet hun/han legger vekt på som viktige og hvilke sosiale arenaer og aktiviteter hun/han oppsøker. Det å ikke mestre en situasjon, rolle eller oppgave oppleves som vanskelig. Individet kan i slike situasjoner oppleve sine omgivelser som dissonante (Skaalvik og Skaalvik 1996). Individet opplever å skille seg ut fra et miljø. Dersom individet har gjort normene og verdiene i det dissonante miljøet til sine egne og opplever å ikke mestre situasjoner eller roller i miljøet vil dette få negative konsekvenser for hans/hennes selvforståelse. Dette kan lede til at individet, dersom det er mulig, velger seg bort fra situasjoner og miljøer som hun/han opplever å ikke mestre. En slik strategi er effektiv for å sikre positive tilbakemeldinger på en selv og egne prestasjoner (Skaalvik og Skaalvik 1996). På bakgrunn av dette vil jeg anta at informanter som opplever å mestre situasjoner, roller og oppgaver de gis gjennom Ten-Sing bevegelsen og TSN utvikler en sterkere organisasjonstilhørighet enn de som opplever å ikke mestre.

4.6.3. Rolle, sosialisering og tilhørighet

Organisasjonstilhørighet kan forstås som et resultat av et individs mange erfaringer innen en organisasjon. I disse erfaringene ligger det til grunn en sosialiseringsprosess, hvor individet tilegner seg organisasjonens normer og roller. Omsorg, oppdragelse og sosialisering skjer ikke bare innenfor hjem og familie, men og i skolesystem og fritidsaktiviteter. Blant disse spiller de frivillige barne- og ungdomsorganisasjonene en sentral rolle. Likevel er relativt lite empirisk forskning gjort på hvordan disse organisasjonene fungerer som sosialiseringsagenter.

Organisasjonslivet vil kunne fungere som sosialiseringsarenaer for de unge på to ulike måter. Den første av disse er gjennom jevnalderrelasjoner den frivillige går inn i gjennom organisasjonen. De likeverdige situasjonene mellom jevnaldrende bidrar med viktig sosial kompetanse som igjen blir avgjørende for den individuelle identitetskonstruksjon. Den andre sosialiseringsprosessen vil være i forhold til organisasjonens identitet (Frønes 1994). Det er først og fremst denne delen av organisasjonslivet man tenker på når man snakker om *organisatorisk sosialisering*, og som vil være i fokus når jeg analyserer hvordan informantene er sosialisert inn i ten-singbevegelsen. Den frivillige tilegner seg bestemte organisatoriske roller og vil etter hvert, i større eller mindre grad, internalisere store deler av organisasjonens identitet. En nykommer i en organisasjon må vanligvis gjennom en slik sosialiseringsprosess før hun/han blir ansett som et fullverdig medlem av organisasjonen (Nicholson 1995). Organisatorisk sosialisering skjer gjennom sosial læring hos den enkelte og blir i mange organisasjoner drevet av et konformitetspress som enten kan komme fra de andre medlemmene eller som kan ligge i organisasjonens strukturer.

På tross av et ønske om å benytte en interaksjonistisk forståelse av roller og identitet vil jeg samtidig gi rom for at organisasjonene strukturerer potensiell rolleutvikling. Med utgangspunkt i Ivar Frønes' (1994) fortolkning av Meads begrepspar *Jeg-Meg* vil jeg anta at TSN-deltagerne både aktivt konstruerer egne roller, samtidig som de preges av eksterne rolleforventninger, strukturer og verdier i de sosialiseringsarenaer de deltar på.

I artikkelen "Life-spheres, networks, and sustained participation in social movements" bruker forfatterne Florence Passy og Marco Giugni (2000) et fenomenologisk perspektiv på frivillig arbeid. Gjennom å konstruere en form for forbindelse mellom ulike *livsverdener* (life-spheres) man lever innenfor vil den frivilliges engasjement forsterkes og vare. Artikkelen viser til en

undersøkelse hvor man har foretatt dybdeintervjuer med 12 frivillige som er eller har vært aktive i en sosial bevegelse. I undersøkelsen fant forskerne at en fellesfaktor hos de av informantene som fremdeles var aktive i de sosiale bevegelsene var sammenheng mellom det politiske engasjementet som frivillig og personens andre livsverdener. For de som hadde brutt med sitt frivillige engasjement, fant man en sterk tendens til manglende sammenheng mellom de ulike livsverdenene. Hvis for eksempel den frivillige hadde giftet seg med en som ikke delte det samme politiske engasjementet ville det være stor sannsynlighet for at den frivillige brøt ut av den sosiale bevegelsen. Undersøkelsen indikerer at avstand mellom en persons ulike livsverdener fører til redusert identifikasjon med de ideene man opprinnelig forsvarte og som var utgangspunktet for det politiske engasjementet. Forfatterne hevder at det dreier seg om et behov for å se sammenhenger:

Here we see a first important element of the symbolic interconnection that is made between the life-spheres: coherence. The feeling to be coherent in what one thinks and does is a crucial aspect of the cognitive process through which one makes sense of a whole variety of activities.(...)Here we can see a second important element of the symbolic interplay among life-spheres (...) a holistic view of one's personal life. (Passy og Giugni 2000: 128-130)

Studien blir spesielt interessant for min analyse ettersom en stor andel av informantene har vokst opp i familier som har vært tilknyttet organisasjonen. På hvilken måte har denne sammenheng i livsverdener påvirket deres organisasjonstilhørighet? Vil et eventuelt brudd i slik sammenheng mellom livsverdener føre til redusert organisasjonstilhørighet?

Med begrepet *rolledistanse* forstår jeg situasjoner hvor aktøren aktivt markerer en avstand til egen rolle og de forventninger som knyttes til den. Rolledistanse kan forstås som et resultat av motstridende normative forventninger eller som individets krav om individualitet og rett til å definere seg selv (Chriss 1999, Coser 1966). Coser hevder i artikkelen "Role distance, Sociological ambivalence, and Transitional Status Systems" (1966) at det knyttes normative forventninger til rolledistanse i de fleste sosiale relasjoner. En slik påstand impliserer at det forventes av en aktør at hun ikke skal gå for mye opp i rollen hun innehar. Den som glemmer å skape en distanse til egen rolle vil i de fleste sammenhenger bli oppfattet som uten sosiale antenner, eller i verste fall en fanatiker. Rolledistanse blir på denne måten ikke bare et avvik fra normalsituasjon, men i seg selv en norm for atferd.

Fasen mellom ungdomstid og voksenliv kalles ofte ung voksen (Frønes 1994). Denne fasen var for bare tiår tilbake en del av voksenlivet. Samfunnsmessige tendenser, som at en større del av livet tilbringes på skolebenken, endringer i familiens sosiale funksjoner, økning i alder

for når man får sitt første barn og en større økonomisk uavhengighet gjennom ulike typer velferdsstatsordninger, har ført til en forlengelse av perioden man kan kalle seg ungdom (Baethge 1992). Perioden strekker seg for de fleste til midten av 20 årene. I denne fasen som ung voksen preges man av en sterk fremtidsfokusering (Frønes 1994). Prosjektåret kan slik forstås som del av en orienteringsfase. Deltagerne er verken barn eller voksne, men er i ferd med å utvikle en voksen identitet og foreta noen av de viktigste valgene for sin egen fremtid.

Jeg vil i analysen av det empiriske materialet forstå roller som konstruksjoner, aktive produkt av individets fortolkninger av de sosiale relasjoner og situasjoner man befinner seg i. Samtidig mener jeg at det i en organisatorisk setting vil eksistere et arsenal av eksisterende rolleforventninger informantene kan gå inn i og som de i en rekke situasjoner kan oppleve seg presset til å innta, gjennom andres forventninger.

4.7. Oppsummering

Denne undersøkelsen handler om fenomenet organisasjonstilhørighet. Jeg vil ta utgangspunkt i en forståelse av organisasjonstilhørighet som en helhetlig opplevelse av å høre til gjennom rasjonell identifikasjon, sosialt nettverk, opplevelser av mestring, organisatorisk sosialisering og internalisering av organisasjonens roller. Jeg har i dette kapittelet skissert en ramme av eksisterende forskning og teori som er relevant for den kommende analysen. Jeg hevder at gruppetilhørighet er noe individet søker, for å finne forankringer for sine identiteter. De tradisjonelle institusjonene tilbød individet klare retningslinjer å bygge sin identitet på. Når disse i dag ikke lenger fungerer som legitimeringsgrunnlag for identitetskonstruksjon, må individet aktivt søke nye referansegrupper å knytte sine identiteter opp mot. Med utgangspunkt i begrepene rolle og rolledistanse vil jeg studere informantenes relasjon til de organisatoriske rollene og på hvilke arenaer informantene sosialiseres inn i disse.

I tillegg til et sosialiseringsperspektiv vil jeg også analysere hvordan sosialt nettverk i og utenfor organisasjonen påvirker organisasjonstilhørighet. Den vanligste rekrutteringskanalen for frivillige er gjennom familie eller venner. Hvordan stemmer dette overens med informantenes beskrivelser? Hvilken betydning har nettverket i organisasjonen hatt for trivsel i den lokale ten-sing-gruppen? Hvilken betydning hadde nettverk for avgjørelsen om å søke Ten-Sing Norway? I hvilken grad har andre sosiale nettverk påvirket styrken på bånd man har

til organisasjonen? Hvilken betydning har sosialt nettverk i prosjektgruppen for trivsel og organisasjonstilhørighet?

I hvilken grad er deltageres bånd til organisasjonen grunnlagt i en form for rasjonell identifikasjon med de normer, verdier og rolleforventninger organisasjonen representerer? Er det mulig for informantene å kritisere organisasjonen eller ta avstand fra deler av den ideologien Kfuk-Kfum og ten-singbevegelsen representerer, men samtidig kunne bevare en sterk organisasjonstilhørighet?

Hvilke forventninger hadde den enkelte informant til prosjektåret? Hva var motivasjonen for å bruke et år som deltager? Hvordan begrunner den enkelte hvorvidt hun/han ønsker å fortsette i organisasjonen? Slike spørsmål om motivasjon er interessante fordi de kan gi oss indikasjoner på hvilket grunnlag den enkeltes organisasjonstilhørighet er formet på.

Kapittel 5 - Motivasjon for tilknytning

Jeg vil i dette kapittelet analysere motivasjon forbundet med tre tidsfaser i informantenes engasjement i organisasjonen:

- Inntreden i den lokale ten-sing-gruppen
- Søking som deltager på TSN
- Ønsker om fremtidig tilknytning til organisasjonen

Inndeling i de ulike tidsfasene vil kunne få frem endringer i motivasjon. Jeg tar utgangspunkt i de fire typene motivasjon jeg skisserte i kapittel 4; normative, sosiale og instrumentelle motiver, og motiver basert på organisatorisk identifikasjon.

Før jeg begynner analysen vil jeg gi en oversikt over viktige sider ved informantenes bakgrunn. Denne bakgrunnsinformasjonen er interessant for den videre analysen fordi forhold som organisasjonsbakgrunn og familie påvirker informantenes erfaringer i organisasjonen.

5.1. Informantenes bakgrunn

Informantene kommer fra ulike ten-sing-grupper spredd over hele Norge. Av totalt tretten informanter er fire gutter og ni jenter. Skjevheten gjenspeiler kjønnsfordelingen i deltagergruppen generelt. Av totalt 34 deltagere var 24 jenter og 10 gutter. De fleste informantene er 19 år gamle og nettopp ferdige med videregående skole. Året som frivillig på prosjektet fungerer for mange som en slags mellomstasjon mellom livet hjemme i familien og det nye livet som er i ferd med å begynne, i form av et nytt hjemsted, studier eller eventuell jobb.

Informant: *Og vokst opp i typisk kristen familie. KM familie. Mamma var med og startet Ten-Sing, pappa har vært med i klubb og Ten-Sing alltid og er med i menighetsrådet og. (-)Så sånn typisk kristen, gått på søndagskolen og vært med i KM helt siden jeg ble født omtrent.*

Et sentralt element i informantenes fremstillinger av egen historie i organisasjonen befatter seg med deres familiebakgrunn. Da jeg bestemte meg for å spørre om nettopp dette i intervjuene var utgangspunktet tidligere kjennskap til organisasjonen, hvor erfaring tilsa at en stor andel av de aktive kommer fra familier hvor foreldre og søsken har en historie og et engasjement, innenfor Ten-Sing eller andre deler av Kfuk-Kfum. Jeg besluttet derfor å diskutere temaet med informantene, for på denne måten å se hvordan den enkeltes familiebakgrunn er med og påvirker de bånd som utvikles mellom individ og organisasjon.

Hele åtte informanter kommer fra det de definerer som KM-familier.¹⁷ Fire kommer fra kristne familier som ikke har tilknytning til organisasjonen. Kun en av dem definerer ikke familien sin som kristen.

De fleste av informantene oppgir at de startet i den lokale ten-sing-gruppen i 13-14-årsalderen. Flere oppgir at det var noe de hadde ventet på, og som de nå endelig fikk lov til.¹⁸ Kun en av informantene har aldri vært aktiv i organisasjonen.

De fleste av informantene har hatt lederansvar i den lokale ten-sing-gruppen. De har vært aktive som styreledere, dirigenter, ledere for bandet, drama- eller dansegruppen. Arbeidet har tatt store deler av fritiden deres og ofte ført til frustrasjoner. Likevel har de fleste valgt å fortsette i sine verv og lederfunksjoner.

De av informantene som ikke har hatt noe konkret lederansvar i Ten-Sing har ofte hatt lederansvar i andre arbeidsgrener av Kfuk-Kfum eller i andre organisasjoner. Også de av informantene som har hatt verv eller lederansvar i Ten-Sing har vært engasjerte i andre frivillige organisasjoner.

5.2. Motivasjon for å begynne i Ten-Sing

Gjennom intervjuene spurte jeg informantene hvordan de selv husket måten de startet i den lokale ten-sing-gruppen på. For de av informantene som har familier med tilknytning til menigheten eller organisasjonen, har dette hatt stor betydning for hvordan de ble rekruttert inn i ten-singbevegelsen.

Intervjuer: *Husker du hvordan du kom inn i ten-sing, altså fra starten av?*

Hildegunn: *Ja (latter) Det var egentlig ganske naturlig for meg, for jeg hadde gått i barnegospel fra jeg var seks og helt til jeg ikke kunne være med i barnegospel lenger, og da var det noe kor som het minigospel som var for sjette og syvende klasse. Nei, det het mini ten-sing. Og da ble jeg med i det, og etter det var det liksom (navn på ten-sing-gruppe), som var ten-sing koret da. Det var bare sånn det gikk rett og slett.*

Mange av informantene sier de opplevde det som ”naturlig” eller at det ”bare var sånn det ble”. Disse har ofte vært med på ten-singøvelser siden de var barn sammen med foreldre eller

¹⁷ Aktive i organisasjonen bruker ofte KM som en forkortelse for Kfuk-Kfum. Begrepet KM-familie kunne derfor like gjerne vært kalt Kfuk-Kfumfamilie.

¹⁸ Ten-Sing er åpent for medlemmer mellom 13 og 19 år

eldre søsken. Etter hvert som de selv begynner å nærme seg tenårene forventes det at de skal bli aktive i Ten-Sing. Både de selv og familien for øvrig bærer denne forventningen. Det er få som sier at de har opplevd en slik forventning som press.

Intervjuer: *Husker du hvordan du kom i kontakt med ten-sing første gang?*

Tom: *(latter) Det var det jeg hadde tenkt å si. (latter) Eh. Nei, det var konfirmantleir. Og så alle ble jo med på konfirmantleir husker jeg. Eller konfirmantgreiene. Det var liksom hele skolen. Og så. Ehm. Så var det veldig mange som gikk i Ten-Sing der, og da var det liksom kult å gå i Ten-Sing. Så da begynte vi i Ten-Sing. Altså nesten alle begynte da, nesten 60 som begynte tror jeg. Det kullet.*

Informanter som ikke har hatt samme tilknytning til organisasjonen eller menigheten forteller ofte om hvordan de ble rekruttert gjennom venner eller ut fra mer instrumentelle motiv.

Mange har hørt om Ten-Sing gjennom venner på skolen og deretter blitt med for å se om de selv hadde lyst til å bli aktive. Sosiale motiv for tilslutning er svært vanlig blant informantene, uavhengig av tidligere tilknytning til menighet eller organisasjon.

5.3. Motivasjon for å søke ten-singprosjektet

Motivasjonen for å reise på TSN har vært formet av ulike typer møter med ten-singprosjektet og dets tidligere deltagere. Disse møtene kan deles inn i tre ulike typer;

- Ten-singprosjektets konserter
- Samtaler med prosjektdeltagere etter TSN-konserter eller deltagelse på seminar i regi av prosjektgruppen.
- Samtaler med venner eller eldre søsken som har deltatt på TSN tidligere.

Jeg vil skissere et bilde av en slik utvikling og vise hvordan disse tre typene møter med TSN har motivert deltakere til å søke.

Intervjuer: *Husker du førsteinntrykket ditt av ten-sing prosjektet?*

Informant: *Det er jo utrolig lenge siden. Jeg var på Ten-Sing Norway konsert faktisk i 88. Og det husker jeg veldig lite av. Og da var det jo helt, ganske stort og ganske så bra. Så det var jo egentlig nesten som å være på den første rockekonserten da. Med veldig sånn stort, både med lys og lyd. Og veldig stor. Mye folk. Sånne ting. (...) Så da var det veldig stort. Og det har det egentlig vært etter det og. Men så var det ganske lenge da at jeg ikke hørte noe om det, sånn fra jeg var en sånn 10-12 kanskje til jeg ble 16-17. For de kom ikke. Da hørte vi ikke noe. De var ikke hos oss. Men da var de og hadde seminar da, hos oss da. Og det er tre år siden. Og da syntes jeg det var veldig sånn. Eh. Stilig da. Kule folk og. Var veldig stas da. Veldig opptur. Å få de på besøk. Og de var flinke og. Ja. Så da hadde jeg. Det var egentlig litt sånn forbilde. Det var det egentlig året etter og.*

Mange av informantene opplevde sin første TSN-konsert allerede som barn eller tidlig i tenårene. De har ofte i denne perioden opplevd deltagerne på ten-singprosjektene som en slags rockestjerner, eller som ”bestis-ten-singere”. Forventninger og tanker om egen deltagelse på TSN endrer seg etter som man får andre former for kontakt med gruppen. Gjennom deltagelse på ulike typer TSN-seminarer eller gjennom samtaler som har funnet sted etter konsertene har mange av informantene fått en ny type relasjon til gruppen. Til forskjell fra de situasjonene hvor informantene opplevde ten-singprosjektet som rockestjerner får man en mulighet til å bli bedre kjent med TSN deltagerne. De fungerer etter disse møtene i større grad som idealer man kan sammenligne seg med.

Cato: *(...) Så jeg har vært på en del Ten-Sing Norway konserter. Og. Visste ganske mye hva jeg gikk til liksom fordi broren min var på prosjekt for tre år siden. Og snakket en del med han om det. Og da var jo. Var nede og besøkte de på sånn tur. Og var på seminar med de. Så jeg ble jo veldig godt kjent med veldig mange fra prosjektet hans. Og treffer jo de igjen støtt og stadig rundt forbi. Da. Hørt en del fra de liksom. Så kjente et par. Eller i hvert fall ei fra i fjor så visste, snakket ganske mye med, som visste liksom hvordan det var her nede og litt sånne ting av hva man kunne gjøre og. Forskjellig så. Visste jo en del. Men ingen prosjekter er helt like, så det var. Det er jo noe en blir overrasket over. Både av seg selv og andre, hvordan folk reagerer liksom.*

I tillegg til denne kontakten har mange av informantene også venner eller søsken som har deltatt på tidligere ten-singprosjekter. Gjennom samtaler med dem har informantene dannet seg bilder av hvordan prosjektåret skal bli. Da informantene reiste på Bolk¹⁹ hadde de med seg bestemte forventninger til året som lå foran dem. For mange var den største forventningen knyttet til det sosiale fellesskapet i gruppen. De snakker om ”å få venner for livet” og fremhever gleden over det de kaller leirliv. Andre fremhever reise eller eventyrlyst som sentrale motiv. Slike begrunnelser inngår i en forståelse av prosjektet som arena for selvutvikling. Måten TSN er organisert, reisingen og arbeidet de driver kan legge til rette for den enkeltes identitetsprosjekt.

Ingvild: *(...) Så jeg føler at jeg gjør noe meningsfylt samtidig som jeg gjør noe helt annerledes, og opplever (...) Jeg tror jeg vokser. Det er vel noen som har sagt at hvis du reiser på folkehøgskole så vokser du, utvikler deg liksom to ganger mer enn hva du ville ha gjort hvis du var hjemme, men på ten-singprosjekt så utvikler du deg som fire-fem ganger mer. Og det tror jeg nesten er litt sant. At du utvikler deg. For liksom med toleranseevne og alt.*

Enkelte informanter fremhever hvordan selve konsertopplevelsen eller muligheten til å stå på scenen foran et publikum er viktig. Denne ekshibisjonismen fungerer som en form for instrumentell motivasjon. Andre informanter er atskillig mer normativt motivert.

¹⁹ Bolk er en forkortelse for Bibel- og lederkurs

Hildegunn: *(...) Jeg tror at de som. Eller vet at de som er med på Ten-Sing synes det er kjempe gøy, og da synes jeg det er viktig at(...) Altså jeg synes det er kjempe gøy å jobbe med det og jeg syntes det var kjempegøy å være med da jeg var så ung. Og da synes jeg liksom at det er gøy å jobbe med det nå. Når jeg er blitt større. For jeg synes at andre skal få lov til å (...) Jeg skrev på søknaden min (latter) et eller annet om at jeg synes at andre skal få lov til å være med på det og(...)*

Hildegunn er stolt over det bevegelsen står for og sier hun ønsker å gi muligheten til å delta i arbeidet videre til andre. Det dreier seg om en form for misjon, men ikke misjon i tradisjonell forstand. Måten Hildegunn fremstiller sine motiver, vitner om et ønske om å misjonere en idé eller en arbeidsform, og ikke det religiøse budskapet i seg selv. Hvorfor er det kun en av informantene som knytter motivasjon direkte til egen organisasjonstilhørighet? Ettersom intervjuene gjenspeiler en sterk organisasjonstilhørighet blant de fleste av informantene vil jeg anta at organisasjonstilhørighet som motiv for deltagelse på TSN ligger latent, men at det ikke er noe deltagerne reflekterer over som en årsak til hvorfor de valgte å søke.

5.4. Motivasjon for fremtidig tilknytning til organisasjonen

De fleste informantene uttrykker et ønske om tilknytning til organisasjonen også etter at prosjektåret er over. Informanter som sier at de ikke lengre ønsker å være aktive i organisasjonen, begrunner dette med at de har behov for avstand, enten for en avgrenset periode eller permanent. Ønsker om avstand kan ha flere årsaker. Enkelte føler seg trette av organisasjonen, mens andre ønsker å søke nye erfaringer og aktiviteter. Noen av dem opplever også at de ikke mestrer de organisatoriske rollene tilstrekkelig, at de ikke er viktige nok for organisasjonen. Disse opplevelsene svekker motivasjonen for fremtidig deltagelse. Generelt antar jeg ønsket om å slutte som aktiv i organisasjonen eller å fortsette har en nær sammenheng med den enkeltes opplevelse av organisasjonstilhørighet.

Informant: *Nei, for jeg synes det er morsommere med for eksempel klubbarbeid og sånn. For da kan jeg mye mer selv ...*

Intervjuer: *Men hva. Jeg synes det er litt interessant dette her med. Hva er det du foretrekker ved klubbarbeid i stedet for Ten-Sing?*

Informant: *Jeg tror det er det at mine ressurser kommer mye mer frem i klubbarbeid. Jeg kan. Eller jeg føler at jeg får være mer kreativ, i klubbarbeid. (...) Ser mange av mine begrensninger i Ten-Sing, mens i klubbarbeid så blir det mer sånn, jeg kan gjøre det meste liksom og. Synes det er mye morsommere og, for jeg føler at folk blir, ja dratt med og de får gjort, får ta ansvar selv og ... Det synes jeg er veldig viktig. Og kommer litt ut og. Ja, men det gjør en kanskje med Ten-Sing og. Jeg har liksom alltid likt klubbarbeid foran Ten-Sing, liksom. Hvis jeg skulle valgt så kunne jeg liksom sluttet i Ten-Sing, men jeg hadde alltid vært med i klubb liksom ... ja.*

Informanter som ønsker en fremtidig tilknytning har klare tanker om hvilke deler av organisasjonen de vil engasjere seg i. Det finnes et skille mellom de som ønsker å jobbe med Ten-Sing og de som ønsker å engasjere seg i andre deler av Kfuk-Kfums arbeid.

Anders: *(...) Jeg har litt lyst til å gjøre andre ting også. For jeg tror at det ikke bare er Ten-Sing som fungerer, eller sånn. Det er ikke bare Ten-Sing vi trenger å satse på ... (...) Nei, innenfor KM ... sånn klubb og sånne ting tror jeg gjerne kunne. (...)*

Intervjuer: *Men er det sånn at du føler at du har lyst til å forandre fordi du føler et ansvar for organisasjonen? Eller at du har et engasjement liksom? Et engasjement for at organisasjonen skal leve videre og videreutvikle seg og?*

Anders: *Ehm ... Ja, jeg har kjempe lyst til at denne organisasjonen skal bli kjempe stor. Og det er sikkert fordi jeg føler litt sånn at her er jeg en del og her er liksom jeg. Ja, jeg føler at her har jeg noe å si liksom ... Og. Så jeg har kjempe lyst til å. Starte nye sånne ting. Arbeidsgrener gjerne. Det eneste som jeg har det er sånn gutteting som jeg har lyst til å starte, for jeg har vært veldig for det nå i år.*

Anders drives av normative motiv og har klare ambisjoner om hvordan Kfuk-Kfum kan utvide sitt arbeid og rekruttere nye medlemsgrupper. For andre informanter virker det som om tilhørigheten er knyttet mer konkret til ten-singbevegelsen og ikke til organisasjonen Kfuk-Kfum. Flere ønsker å reise tilbake til sin lokale gruppe, der de selv har vokst opp.

Intervjuer: *Har du planer om hva du skal gjøre neste år og sånn eller?*

Irene: *Nei, det har jeg ikke helt. Tenker jo på om jeg skal dra tilbake til koret mitt (...)*
(...) Men det er veldig vanskelig nå, jeg klarer ikke helt å bestemme meg for hva jeg har lyst til. Altså det var kjempe uvant da jeg var hjemme i julen, sånn på besøk til koret (...) Men jeg vil tro at jeg ender tilbake i ten-sing ganske fort egentlig.

Informanter som ønsker å fortsette sitt engasjement i organisasjonen begrunner dette i hovedsak på to ulike måter. Mange knyttes til organisasjonen gjennom nærheten til de organisatoriske rollene og forståelsen av organisasjonen som vesentlig i deres liv. Disse informantene hevder at Ten-Sing er en så stor del av dem at det er umulig å slutte. Andre drives av en tilhørighet i de sosiale nettverkene i organisasjonen.

5.5. Oppsummering

Det er oppsiktsvekkende hvor mange informanter som startet i Ten-Sing bare fordi det var en naturlig overgang fra andre menighetsaktiviteter eller tilknytning til andre arbeidsformer i Kfuk-Kfum. Etter hvert som de ble integrert i ten-sing-gruppen og fikk ansvar er det faktorer som sosialt nettverk, gleden over selve aktivitetene og opplevelsen av å være betydningsfull

som holder dem der. Måten de ble med i Ten-Sing varierer avhengig av familien de kommer fra og hvilke tilknytninger de har hatt til menigheten eller Kfuk-Kfum tidligere. Familiens engasjement i organisasjonen og informantenes deltagelse i organisasjonens eller menighetens arbeid gjennom barndommen har hatt stor betydning for deres inntreden i den lokale gruppen.

Historiene om informantenes første møte med Ten-Sing Norway og deres egne forventninger og motiver for å søke som deltager på prosjektet tyder på at møter med tidligere prosjekt og TSN'ere har vært med på å forme informantene og deres forventninger til prosjektåret. De to mest fremtredende begrunnelsene for avgjørelsen om å søke har vært knyttet til de sosiale aspektene ved TSN og til mulighetene for å reise. Organisasjonstilhørighet i seg selv uttrykkes ikke som et eksplisitt motiv i denne situasjonen.

Cato: *(...) Antagelig havner jeg i militæret til høsten liksom. Og da blir det jo verre å være sånn veldig med i miljøet. Men. Tror jeg kommer til å få ganske abstinenser når jeg er ferdig med det året her liksom. Å ikke synge eller ikke stå på scenen eller det miljøet i det hele tatt liksom. Så kommer nok til å være med i organisasjon og ten-sing og sånn en stund fremover liksom. For det er liksom en stor del av meg. Har preget livet i seks år liksom. Eller syv nå snart, og da. Det er jo ikke sånn man slutter med en gang liksom.*

Det er mange ulike faktorer som kan spille inn på informantenes fremtidige tilknytning til organisasjonen. Mange informanter fremhever hvordan det er utenkelig for dem å slutte å være ten-singere. Disse motivene får meg til å tenke på et slagord organisasjonen en gang utviklet som lød "En gang ten-singer - alltid ten-singer". Flere opplever den organisatoriske rollen som så sentral for egen identitet at det er vanskelig å se for seg et brudd med organisasjonen. Instrumentelle motiv knyttet til tidsbruk eller arbeidskapasitet vil også påvirke fremtidig engasjement. En slik tendens kan knyttes opp til nyere forskning på motiver og holdninger blant frivillige som indikerer økende skepsis mot forpliktelser som tradisjonelt har vært knyttet til frivillig arbeid. Tilknytningen til et nettverk i organisasjonen og opplevelsen av egen mestring fungerer som begrunnelser for orienteringer i forhold til hvorvidt og hvor i organisasjonen man ønsker å fortsette å jobbe.

Kapittel 6 - Bilder av organisasjonen

Hva slags bilder har informantene av Ten-Sing? Hva særpreger bevegelsen?

Forut for analysen av organisasjonstilhørighet er det viktig å se nærmere på de bilder informantene gir av organisatorisk identitet. Slike bilder er del av en prosess hvor man konstruerer et "vi" og distanserer seg fra ulike "de". I dette kapittelet vil jeg rekonstruere disse bildene, for deretter i det følgende kapittelet se hvordan de relaterer seg til den organisatoriske identiteten de har skissert. Samtidig må disse to ses i sammenheng ettersom konstruksjonen av et "vi" alltid inngår som en del av den enkeltes egen identitetskonstruksjon. Konstruksjonen av det felles "vi" som informantene kan identifisere seg med eller ta avstand fra skjer med andre ord parallelt med en konstruksjon av et indre jeg.

Hva er de mest grunnleggende forutsetninger for å bli definert som Ten-Sing? Astrid beskriver hvordan koret hun begynte i som tenåring først bare var et vanlig menighetskor uten organisasjonstilknytning. Etter hun hadde vært aktiv der en periode besluttet de seg for å melde seg inn i Kfuk-Kfum og på denne måten bli Ten-Sing. Hun definerer en klar overgang hvor man formelt sett må være medlem av Kfuk-Kfum for å kunne definere seg som en ten-sing-gruppe. Disse formelle medlemskapskravene tilsvarer Lysgaards (1961) begrep systemmedlemskap.

Astrid: *Og før vi ble ordentlig Ten-Sing, så var vi på en Ten-Sing festival også... Det var sånn lokal for kretsen ... Og da var vi jo ikke medlem av KM eller noen ting. (...) Når jeg kom inn så hadde jeg jo allerede hørt om Ten-Sing, og følte liksom at det å være medlem av noe stort, er bedre enn å bare være den lille gruppen på fem stykker ... Og så stod det liksom på å melde oss inn i KM eller Indremisjonen. Eller da Misjonsselskapet eller noe sånn. Men jeg ville liksom inn i KM, for jeg syntes det høstes så mye bedre ut enn ... De andre var litt mer konservativt følte jeg.*

I tillegg til at man må være medlem av Kfuk-Kfum for å kunne definere seg som en ten-sing-gruppe er det klareste kjennetegnet ved bevegelsen de aktivitetene arbeidet konsentreres rundt; musikk og sang. Informantene vektlegger også hvordan aktivitetene dans og drama er viktige kjennetegn ved organisasjonen. De som kommer fra ten-sing-grupper hvor man ikke har benyttet dans og drama i særlig grad forklarer gjennom intervjuene at ten-sing-gruppen deres ikke var noe typisk Ten-Sing, men mer som et vanlig kor.

Foruten slike mer formelle krav finnes det en rekke mer vage identitetsmarkører som er med på å forme det som totalt sett utgjør informantenes forståelse av ten-singbevegelsens organisatoriske identitet. En av disse er forståelsen av Kfum-Kfum som en liberal organisasjon.

6.1. Den liberale organisasjonen

Da Astrids kor besluttet å melde seg inn i Kfuk-Kfum var dette i stor grad fordi de oppfattet Kfuk-Kfum som en liberal organisasjon. Et slikt bilde av organisasjonen kommer igjen i hos de aller fleste informantene.²⁰ De tegner samtidig et bilde av *de andre* som refererer til mer karismatiske eller konservative kristne organisasjoner. Ingvild omtaler sin familie som en KM-familie og setter dette i kontrast til at de tidligere var ”bedehusfolk”. Kfuk-Kfum forstås som liberalt, avslappet eller som enkelte formulerer det ”at man faktisk kan være normal” samtidig som man er kristen.

Astrid: (...)Men hver gang jeg sa det på nytt liksom, og hver gang noen nevnte ”ja, du er kristen”. Så var det mange som ikke trodde meg liksom ... fordi jeg fløy med de jeg fløy med. Og var på en måte ikke den der. Det de ser for seg som typisk kristen, sånn der stille prektig. Gjøre alle leksene sine. Er hjemme hver lørdag med familien liksom. Det er sånn de ser på kristne. Det er liksom helt feil! (...) For meg så var det veldig viktig å vise det at man kan faktisk være normal. Selv om man er kristen. Man trenger liksom ikke gå rundt og si halleluja hele dagen(...) Men også det å liksom si at ”ja, jeg er kristen, jeg tror på Jesus og Gud og sånn og sånn. Men jeg røyker og jeg drikker og det er ikke noe jeg er stolt av liksom, men jeg synes ikke at det gjør noe” ... Og så. Være veldig klar på at du er kristen. Men også vise at du er vanlig. Det er veldig viktig for meg. Det er liksom det KM er. Synes jeg. At de er sånn.

Intervjuer: Det er derfor du føler deg hjemme i organisasjonen?

Astrid: Ja. Fordi de er sånn. Veldig klar på sin egen kristen profil. Men at de også er vanlige mennesker. Du ser jo bare på TT liksom. Hvordan det er lagt opp. Det er jo veldig mange ikke-kristne som kommer på TT. Som bare er medlem, eller som er med i Ten-Sing. Men som ... som ikke ... ja. Altså det er ikke noe sånn. Det er jo lavterskeltilbud og det synes jeg er veldig bra. At de som ikke er kristne skal få lov til å være med og oppleve noe som er kristent selv om de ikke føler seg presset til å ... til å være kristne. Altså det setter også de som er kristne i et helt annet lys ... at ... man kan ... være kristen selv om. Du ikke må være den der prektige. Søndagskledde.

Astrids historie illustrerer flere trekk ved hvordan informantene definerer oss - *de*. Forståelsen av organisasjonen som liberal henger nøye sammen med hvordan man forstår organisasjonen som et ”lavterskeltilbud”. Informantenes forståelse av organisasjonen medfører at de kan identifisere seg med den, definere seg selv som kristne og samtidig forstå seg selv som ”normale”. Ten-Sing defineres som det ”normale” eller ”vanlige” når man sammenligner seg

²⁰ Begrepet liberal må i denne sammenheng forstås med utgangspunkt i en kristen og ikke en politisk kontekst.

med andre kristne grupper eller organisasjoner. Astrid foretar en selv kategorisering hvor hun distanserer seg fra ”typiske kristne”. Kategorien går igjen som et referansepunkt deltagerne ønsker å distansere seg fra, en negativ referansegruppe. Konstruksjonen av oss pågår parallelt med den enkeltes konstruksjon av egen identitet. Dermed blir trekk som dette ikke bare trekk ved egen identitet, men samtidig også kjennetegn på den felles identiteten de konstruerer for organisasjonen. Prosessen tilsvarer de to trinnene i teorien om organisatorisk identifikasjon; kategorisering og selvbekreftelse (Pratt 1998).

Samtidig reflekterer Astrids historie et syn på Ten-Sing hvor de skiller seg fra andre grupper hun har vært i kontakt med. Dette er tidligere eller nåværende venner som selv ikke er kristne. Flere av informantene har opplevd å måtte forsvare egen tro og organisasjonstilknytning overfor ikke-kristne venner. Disse miljøene har ofte eksistert i tilknytning til skolen. Informantene forklarer hvordan disse vennene ikke hadde noen forståelse av det å være kristen eller at de hadde en forståelse av kristne som ikke stemte overens med informantenes selvforståelse. Enkelte har derfor opplevd det som vanskelig å være åpen om at man er kristen. Det kan oppleves som problematisk å bli sett som uvanlig. I denne sammenhengen er Ten-Sing bare ”normalt nok”. Med andre ord er det de andre sosiale gruppene som forstås som standarden, det normale. At Ten-Sing identifiseres gjennom kontraster til såkalte ikke-kristne miljøer innebærer ikke nødvendigvis at man ikke selv samtidig også kan identifisere seg med disse miljøene og finne en tilhørighet her. Det interessante i denne omgang er ikke hvorvidt man identifiserer seg med disse andre, men kategoriseringen av begrepet. I forståelsen av organisasjonen som et lavterskeltilbud og som normal, ligger det implisitt en kritikk av mer konservative kristne organisasjoner.

Holdningene til alkohol er en del av det liberale organisasjonsbildet. Et åpent forhold til rus blir av mange forstått som en måte å skille seg ut fra det mer konservative kristen-norge, som man på denne måten etablerer en avstand til. Alkoholvaner og -holdninger blant medlemmene fungerer som viktige symbol på individuell frihet. For mange informanter blir dette en konkretisering av hvordan Kfum-Kfum er ”kristne men samtidig vanlige”.

Informant: *(...) Jeg trodde kanskje vi tenkte mer likt om enkelte ting enn vi egentlig gjorde. For eksempel den der alkoholdebatten. Det trodde jeg gjerne var sånn der ”åja, jamen, nå drar vi til utlandet og så er det helt greit liksom. Så trenger vi ikke å ha alkohol og sånn.” At vi kunne bli enige om det. At ikke det var sånn, vi må ikke ha alkohol. Men så var det ”jo vi må ha alkohol, og vi må ha den friheten” og det er jo på en måte sant og, at vi skal ha litt frihet. Men, at vi*

ikke alltid jobber 24 timer i døgnet liksom. Ehm. Og da ble det litt sånn. Da følte jeg i hvert fall at det var mye forskjellige syn på ting ute og går.

Andre informanter har et annet syn på og forhold til alkohol. De er ikke vant til å drikke og fremhever at de ble overrasket over hvor utbredt et liberalt forhold til alkohol er i gruppen. Den stadig pågående alkoholdebatten kan forklares ved at man forholder seg til ulike referansegrupper hjemmefra eller ved at deltagerne kategoriserer organisasjonens identitet ulikt.

Mange av deltagerne bruker den lokale puben som et fristed. For hver og en av informantene er en viss grad av frihet og selvråderett over egen tid viktig. Frihet gis to parallelle betydninger i denne sammenhengen. Enkelte av informantene fremhever viktigheten av å kunne føle seg fri til å bestemme over eget liv. Andre snakker om frihet på en måte som gjør at det kan virke som om debatten dreier seg om definisjonen av fritid. En slik debatt kan henge sammen med en spesiell arbeidssituasjon som medfører et uklart skille mellom når man er på jobb og når man har fri. Dilemmaet kjennetegner all form for frivillig arbeid og knyttes opp til definisjonsproblemene man møter dersom frivillig innsats skal plasseres innenfor den tradisjonelle dikotomien mellom arbeid og fritid.

6.2. Organisatoriske roller

Jeg vil gripe fatt i informantenes fortolkninger av tre organisatoriske roller og vise hvordan disse reflekterer den organisatoriske identiteten. Hver av disse rollene er igjen knyttet opp til et av tre organisasjonsledd. Jeg snakker om begrepene *KM'er*, *ten-singer* og *Ten-Sing Norway'er*. Den siste av disse rollene vil jeg ta for meg i kapittel 6.3. som handler om ten-singprosjektet i særdeleshett.

I informantenes omtale av typiske KM'ere og ten-singere glir de to begrepene ofte over i hverandre. Det er vanskelig å finne et klart skille mellom en KM'er og en ten-singer. Informantene bruker sjelden begrepet ten-singer om voksne folk, noe som kan tyde på at begrepet KM'er kan benyttes uavhengig av alder, mens ten-singer kun brukes om ungdom. Informantene fremhever hvordan de har et inntrykk av at de fleste av prosjektdeltagerne er KM'ere og ten-singere, og definerer gjennom sin omtale disse organisatoriske rollene. Definisjonene fokuserer på bestemte væremåter som er vanlige i sosial interaksjon innen organisasjonen. Forståelsen av ten-singere som "gira", fjollete, fulle av energi og utadvendte

går igjen i historiene til flere av informantene. Mange bruker også begrepet ten-singsmilet, som kjennetegner det informantene opplever som en forventning til at de skal utstråle glede over det å stå på scenen og over det man formidler fra scenen. Samtidig kommer også forventningen til ten-singsmilet igjen i dagliglivet og gjelder dermed ikke bare når man er en representant for organisasjonen og står på scenen. Det forventes av deltagerne at de skal være positive og i godt humør uavhengig av situasjon.

Signe: *Humor? Jeg vet ikke. Kanskje ikke akkurat humor, men litt mer sånn samværsform på en måte. Litt mer sånn der, at. Ja, litt sånn full fart hele tiden og skravla går og. Og ja. Og sånn føler jeg jo fortsatt at det er litt her. At det er liksom. Det skal være full fart hele tiden. I hvert fall noen av oss da. Alle er jo ikke like ... De synes jo veldig godt de som er sånn i hvert fall. (latter) (...) Det jeg hadde mest lyst til var jo bare å legge meg eller lese og slappe av, eller et eller annet. Men så følte jeg liksom at da gikk jeg glipp av noe. For jeg følte liksom at du måtte være med hele tiden. At det var liksom fullt kjørt hele tiden.*

6.3. Særegenheter ved ten-singprosjektet

Så langt har jeg diskutert organisatorisk identitet innen Kfuk-Kfum, ten-singbevegelsen og TSN som overlappende. På hvilke måter skiller TSN seg fra de resterende organisasjonsleddene? Hvilke særpreg ved arbeidssituasjon, sosialt miljø eller ideologisk fundament kommer frem i informantenes fortolkning av dette organisasjonsleddet?

Jeg har i kapittel 5 sett hvordan store deler av informantgruppen har hatt et forhold til ten-singprosjektet over flere år. Som unge ten-singere forholdt informantene seg til TSN-deltagerne som idoler, men etter hvert som de ble eldre oppfattet de dem som nære forbilder de kunne sammenligne seg med. Fordi mange oppfattet TSN som ”bestis ten-singere” var det samtidig vanskelig å forestille seg at man selv skulle kunne bli deltager. Enkelte av informantene forteller også om negative inntrykk av TSN. Dette dreide seg om en opplevelse av gruppen og deltagerne som overfladiske eller at de ikke tok det kristne budskapet tilstrekkelig på alvor. Disse bildene av TSN fra utsiden tar deltagerne med seg i sine fortolkninger av opplevelser i hverdagen i prosjektgruppen. Hildegunn forteller om forskjellene mellom TSN og en vanlig ten-sing-gruppe:

Hildegunn: *... Eh. Det viktigste er vel at alle har en viss grad av motivasjon her. Det er det jo faktisk ikke alle som har i en vanlig norsk ten-sing-gruppe, mange går der kun for det sosiale og ikke for å lage noe eller jobbe med noe eller sånn. Eller bare for å ha en plass å henge liksom. På småsteder så er det kanskje ikke så mye som skjer og sånn. Men her så er jo alle. Altså når man velger å bruke et helt år av livet sitt på Ten-Sing, så har man jo kanskje en viss motivasjon for det da og synes det er kjekt og viktig og sånn ... og så består det vel stort sett, altså vi har vel flere ressurspersoner her enn en vanlig ten-sing-gruppe har ... fordi det er liksom ... det er kanskje litt synd, men det er i hvertfall sånn at de svakeste da, eller svakeste.*

Kanskje ikke velger å dra på ten-singprosjekt for de føler kanskje ikke at de har så mye å bidra med og sånn. Men på en vanlig ten-sing-gruppe så kan jo alle være med.

Flere av informantene fremhever både en slik særegen og sterk motivasjon, og at prosjektdeltagere er ”ressurspersoner” fra bevegelsen. Det forventes at de har mer kunnskap om arbeidet i organisasjonen enn det en vanlig ten-singer har. TSN preges av å være sammensatt av deltagere som er vant til å ha mye ansvar hjemmefra. Dette oppleves som både positivt og negativt. For mange er det frustrerende fordi de ikke opplever å ha like stor betydning i arbeidet som det de er vant til eller fordi det begrenser muligheten for læring og utfoldelse. Andre opplever erfarings- og kunnskapsnivået og den høye innsatsviljen som en fordel fordi det gir muligheter for et høyere nivå på arbeidet.

Ingvild: *(...) på prosjektet så er det satt sammen av liksom så satt sammen av alle de typene som har vært ledere hjemme. Sant. Så alle er vant til å ta ansvar, alle er vant til å gjøre det på sin måte. Og det fungerer hjemme, for der er det de som gjør det. Og de som styrer alt rundt det. Men her så er det liksom førti meninger rundt ting. Det er førti forskjellige måter å gjøre ting på. ... Jeg tror kanskje det er den største forskjellen. Liksom, jeg merker at vi er faktisk bare så. Alle har opplevelser og alle har erfaring. Og alle kan det de holder på med faktisk. Og det kan de ikke hjemme. Da er det kanskje liksom du som er den som kan det. (...) Ja, og så er det den tingen med at. Når man er vant til å gjøre mer enn. Mer enn man gjør her. For du får. Her får du kanskje et lite ansvarsområde, men hjemme er du vant til å gjøre alt.*

Informantene fremhever også at det eksisterer andre krav til de offisielle produktene Ten-Sing Norway utvikler (hovedkonserter, skolekonserter og seminarer) enn hva som kreves av vanlige ten-sing-grupper. I en vanlig ten-sing-gruppe prioriteres kreativitet og den enkeltes utfoldelse fremfor høy musikalsk kvalitet. På dette feltet bryter TSN med ten-singideologien, ettersom de i større grad tenker på at konserten deres skal være bra. Et slikt kvalitetskrav kan forstås som resultat av at ten-singprosjektet skal fungere som en slags reklame for ten-singbevegelsen og det arbeidet som foregår der, og at man på dette grunnlaget i større grad enn en vanlig ten-sing-gruppe er nødt til å fenge et publikum. Andre forstår dette kravet som et resultat av en ”konkurranse mellom årene”. Det kan virke som om vurderinger fra tidligere prosjektdeltagere spiller en sentral rolle i informantenes tanker rundt arbeidet. Det eksisterer en idé om en egen organisasjonstilhørighet innenfor disse prosjektgruppene.

Astrid: *Men en annen ting er at de tidligere Ten-Sing Norway prosjektene er, jeg føler at de mener at de har så mye mer og bedre erfaring enn det vi har, fordi vi ikke er fullt Ten-Sing Norway’ere enda. Fordi vi ikke er ferdige med året ... Merket det særlig i sommer når vi var på Bolk liksom. Så bodde vi på samme skole som Ten-Sing Norway i fjor fordi de skulle også jobbe på TT. Og ... de snakket ikke med oss i det hele tatt og bare så dumt på oss og sånne ting.... Jeg vet ikke. Jeg kommer sikkert til å ha en del kontakt med de senere. De som var i fjor og i forfjor. Men det kommer sikkert ikke til å være fordi de var Ten-Sing Norway da og da, men fordi de er KM’ere ... Og jeg kommer selvfølgelig til å føle litt mer fellesskap med de. Men jeg*

tror ikke det kommer til å skje før kanskje om to tre år, når vi ikke er det kullet som akkurat var ferdige. At vi er litt mer modne i deres øyne kan du si da ...

Deltagerne opplever et fellesskap med tidligere TSN-deltagere, som ikke bare er positivt. Man kan i like stor grad oppleve fellesskapet i form av krav. Det er interessant når informantene hevder at de ikke er ”fullt Ten-Sing Norway’ere enda” fordi de ikke er ferdige med året. Betyr dette at de blir fullverdige deltagere først i ettertid, når de møter andre som har vært på tidligere ten-singprosjekt?

Ten-Sing Norwaygenseren fungerer som et symbol på rolleidentiteten som Ten-Sing Norway’er og som et signal om fellesskap mellom kullene. Genseren er et slags arbeidsantrekk som blir laget til hvert enkelt kull hvor det står trykket ”Ten-Sing Norway” og årstallet man er der. Flere av informantene forteller hvordan tidligere prosjektdeltagere tar på seg Ten-Sing Norway genseren for å vise årets prosjektdeltagere at de er av ”samme ulla”. Genseren kan også se ut til å ha en klar effekt som symbol på at man er i tjeneste som representant for organisasjonen. Kjell forteller hvordan han opplever å kunne skjule seg bak genseren, og hvordan han i disse sammenhengene ikke opplever at han er tilstede som en privatperson, men som en representant for organisasjonen.

Kjell: *(...) så du skjuler deg på en måte bak uniformen. Og den sorte hettegenseren er på en måte et tegn på at nå er man på jobb.*

Det eksisterer en spesiell relasjon mellom eldre og yngre medlemmer i ten-singbevegelsen. De eldre medlemmene fungerer som viktige rollemodeller for de yngre medlemmene. Denne relasjonen følger deltagerne også inn i prosjektlivet. Informantene sitter med forventninger til lederne på TSN som i stor grad minner om de lederrollene de har opplevd i ten-sing-gruppene hjemme. De rolleforventningene rettes mot lederne reflekterer samtidig ideen om TSN som forbilder. Lederne forventes å fungere som forbilder for TSN’erne på samme måte som de er forbilder for ten-singere.

6.4. Oppsummering

Flertallet av informanter definerer Ten-Sing som det normale, i sammenligning med andre kristne grupper, men samtidig som unormale når man sammenligner seg med ikke-kristne miljø. Som ten-singer er man mer normal enn de typiske kristne, men mindre normal enn ikke-kristne. Definisjonen av normalitet kan ikke tas for gitt blant disse informantene, men vil

avhenge av hvorvidt den enkelte har bakgrunn i andre kristne eller ikke-kristne miljø. For mange av informantene kan også måten man omtaler organisasjonen eller dens tilhørende roller som henholdsvis ”de” eller ”vi” variere etter konteksten den enkelte omtaler.

Ideen om den liberale organisasjon fungerer som en sterk, men til tider diffus ideologi. Informantene har problemer med å formulere klart det teologiske fundament organisasjonen er bygget på. Ideen om individets frihet og et ønske om ikke å påtvinge medlemmene en tro er likevel et tilbakevendende tema i diskusjonene om organisasjonens trosmessige fundament.

Alkoholdebatten reflekterer en generell splittelse i organisasjonen i hvordan man ønsker å forstå seg selv og organisasjonens identitet. Spriket går mellom de som ønsker å fremheve organisasjonen som liberal på alle felt og de som forstår ideen om den liberale organisasjon først og fremst som konsentrert rundt det rent teologiske fundamentet. I tillegg reises spørsmålet hvorvidt den enkelte skal fungere som en representant for organisasjonen. Ideen om forpliktelse står i kontrast til ideen om individuell frihet. Alkoholdebatten i prosjektgruppen kan på denne måten bringe oss inn på et viktig spørsmål i den videre analysen: individets autonomi versus dets bånd til organisasjonen.

Definisjonene av de organisatoriske rollene som ten-singere og KM’ere er i stor grad overlappende. Informantene fokuserer i hovedsak på tre ulike forhold; tro, organisasjonskunnskap og sosiale relasjoner. Du må ha en tro som er i overensstemmelse med det bildet som eksisterer av organisasjonen som liberal. Eller som Hanne sier det ”dette rolige, harmoniske og ikke for gudelige, men likevel veldig kristen”. Videre må du ha kunnskap om organisasjonen og dens arbeid. Den tredje typen kjennetegn knytter seg til sosiale relasjoner. Spesielt fremheves et høyt energinivå og det såkalte ten-singsmilet.

Fortolkningene fremhever at ten-singprosjektet er særpreget både med hensyn til relasjonen man har til et publikum, til det sosiale miljøet, arbeidsmiljø og gjennom en særegen organisatorisk rolle. Forståelsen av prosjektgruppen som idoler går igjen i deltagerne forståelse av gruppen i dag. Deltagerne opplever å fungere som forbilder for yngre ten-singere i Norge og internasjonalt. Dette gjenspeiler også et fenomen som eksisterer i bevegelsen generelt, en særpreget relasjon mellom eldre og yngre deltagere. Informantene fremhever videre at deltagerne på ten-singprosjektet vil ha en sterkere motivasjon enn hva man vil finne i Ten-Sing hjemme. Motivasjonen knyttes samtidig opp til det å kunne mye og være en

ressursperson. Et annet sentralt skille som fremheves er kvalitetsmessige krav til arbeidet som utføres i gruppen. På tross av at det er forventet at man skal arbeide etter den såkalte ten-singideologien, hvor prosess er viktigere enn produkt, forteller informantene hvordan produktet i deres situasjon er svært viktig. Det eksisterer en særegen rolle for tidligere og nåværende deltagere på ten-singprosjekt. Rollen som Ten-Sing Norway'er knyttes opp til en opplevelse av fellesskap med tidligere prosjektdeltagere, og er ikke dermed tidsavgrenset til selve året man er på TSN.

Analysen i dette kapitlet er et forsøk på å rekonstruere de bilder informantene formidler av organisasjonen og dens identitet, uten å ta stilling til hvorvidt disse organisatoriske identitetene oppleves som integrerte i deltagernes selvforståelser. Jeg har ikke analysert hvorvidt den enkelte informant opplever en form for nærhet til de organisatoriske ideologiene, nettverkene og rollene. Spørsmål om slik nærhet vil bli tema for neste kapittel.

Kapittel 7 – Organisasjonstilhørighet

Kjell: *Du skal være veldig glad i KM for å reise på Ten-Sing Norway. Det skal du.*

Organisasjonstilhørighet er opplevelsen av å høre hjemme i en organisasjon. Gjennom organisasjonstilhørighet knyttes individets identitet til organisasjonens identitet og roller. Organisasjonstilhørigheten kan ha ulike kilder. Jeg vil ta utgangspunkt i noen slike kilder til tilhørighet; rasjonell identifikasjon med organisasjonens ideologier, sosialt nettverk, status og mestringsopplevelser og sosialisering og nærhet til organisatoriske roller. Jeg vil analysere hvordan disse ulike faktorene påvirker den enkeltes organisasjonstilhørighet.

7.1. Identifikasjon

En vid definisjon av begrepet identifikasjon kan inkludere tilhørighet i sosiale nettverk og inntreden i organisatoriske roller som former for identifikasjon. Jeg kommer ikke til å bruke det i en slik vid betydning. I stedet vil jeg avgrense begrepet til rasjonell identifikasjon med organisasjonens ideologiske uttrykk. I praksis vil de tre sosiale prosessene; nettverk, sosialisering og identifikasjon stadig overlappe hverandre. Jeg velger likevel å holde de tre aspektene atskilt med hensyn til analysen.

Jeg vil ta utgangspunkt i tre ulike sider ved ten-singbevegelsens organisatoriske identitet. Først vil jeg se på identifikasjon med den offisielle ten-singideologien. Deretter går jeg over til å analysere identifikasjon med to andre ideologiske uttrykk, etiske spørsmål og organisasjonens trosmessige uttrykk. Begge disse er knyttet til bildet av den liberale organisasjonen. Identifikasjon foregår gjennom to ledd; sosial kategorisering og selvbekreftelse. Informantenes sosiale kategorisering av organisasjonens identitet ble analysert i kapittel 6. Neste steg, selvbekreftelsen, består i kategorisering av egen identitet, og knytter individ til organisasjon gjennom identifikasjon. Jeg vil analysere informantenes opplevelser av samsvar mellom disse kategoriseringene av organisasjonens identitet og egen selvforståelse.

7.1.1. Identifikasjon med den offisielle ten-singideologien

Ten-singbevegelsen har en eksplisitt formulert ideologi. Kfuk-Kfum har gitt ut en rekke bøker og annet materiale hvor denne ideologien beskrives. Gjennom disse og gjennom deltagelse på ulike typer seminarer hvor det blir undervist i slik ideologi, tilegner ten-singere seg kunnskap

om ten-singideologien. Mange av informantene har likevel et lite reflektert forhold til denne ideologien. De forteller hvordan det har vært lite diskusjon rundt ten-singideologien i de lokale ten-sing-gruppene. På tross av dette hevder informantene at de arbeider i samsvar med ideologien.

Irene: *(...) Ja, det tror jeg også er sånn som bare ligger i blodet eller (...) Som jeg sa med den ten-sing-gruppen hjemme hos meg. Jeg tror det er litt mer sånn kulturen. Så jeg tror vi jobber sånn uansett. Og jeg tror så fort vi ville kommet i strid med. Kfuk-Kfum. Så tror jeg kanskje det ville blitt mye mer lagt merke til. Men det skjer liksom ikke så mye.*

Ten-singideologien er i så stor grad blitt innlemmet i disse informantenes identitet og tenkemåte at de ikke har behov for å reflektere over den og styre arbeidet etter disse prinsippene. Slik Irene beskriver, opplever de at de arbeider etter den likevel. Dette kan skyldes at graden av rasjonell identifikasjon er lav, samtidig som sosiale prosesser som sosialisering og rolletaking påvirker deltagerens opplevelser av bånd til organisasjonen.

Forholdet mellom ideologi og organisasjonstilknytning synes å være av svært normativ art. Vibeke forteller i intervjuet om sin reaksjon på møtet med en ansatt i organisasjonen som helt åpent argumenterte for et syn som var i strid med det som blir hevdet i ten-singideologien. Den ansatte holdt et kurs for TSN-deltagerne hvor han argumenterte for at ten-singbevegelsen må bli mer opptatt av kvaliteten på produktene man utvikler, blant annet gjennom å bli flinkere til å synge. I fortsettelsen sier Vibeke følgende:

Vibeke: *(...) Og da kom han inn på det da og da ble det litt sånn, det har liksom ligget litt sånn "oi hvordan kan du mene det liksom?" Han er tross alt KMs representant her.(...) Ja. At det er målet som er målet liksom. Det er jo helt feil. Det står jo i ideologien at sånn er det ikke. Og da ble det en del sånn argumentasjon mot, og alle var helt imot og. (Latter) Der er en ganske sånn bevisst tror jeg. På at vi i Ten-Sing Norway skal få med alle og at alle skal få lov til å prøve seg. Det er liksom det at vi får gjerne mer ut av konserten enn publikum får fordi det er vi som har laget den og. Det er veien som er målet og. Ja. Prosessen.*

Reaksjonene fra prosjektgruppen i situasjonen Vibeke beskriver viser at de normative forventningene til lojaliteten som skal følge representantrollen er sterke. Dette får også konsekvenser for deltagerens egne representantroller, opplevelser av disse og på måten representantrollen påvirker den enkeltes identitet.

7.1.2. Identifikasjon med bildet av den liberale organisasjonen

Informantenes fortolkninger av organisatorisk identitet uttrykkes blant annet i bildet av den liberale organisasjonen. Dette bildet består av en forståelse av organisasjonen som åpen i

moralske spørsmål og som inkluderende, med ”lave terskler”, i forhold til den teologiske profilen.

Debatter om holdninger til moralske spørsmål kan forstås som en forhandling om hvilke referansegrupper man skal sammenligne seg med, hvem man skal distansere seg fra og på hvilket grunnlag egen organisasjons identitet skapes. Et slikt perspektiv kan belyse hvorfor holdningene til alkoholvaner, samboerskap og homoseksualitet er så omdiskutert i organisasjonen. Kfuk-Kfums standpunkt i disse spørsmålene er viktige symboler på organisasjonens identitet ved at man på denne måten posisjonerer seg i forhold til andre sosiale grupper. Fortolkningen informantene gir gjennom sitt bilde av organisatorisk identitet reflekterer at man verken ønsker å identifisere seg med andre kristne organisasjoner eller med ikke-kristne grupper.

Hvilke offisielle regler og retningslinjer gir organisasjonen sine medlemmer og ledere? Nytelse av alkohol er forbudt i forbindelse med organisasjonens arrangement. De har gjennom de siste års landsmøter drøftet hvorvidt de skal tillate samboende eller homoseksuelle som ledere i organisasjonen, men har så langt sagt nei i begge disse sakene. Dette er den offisielle versjonen av organisasjonens standpunkt. Det enkelte medlem og den enkelte leder derimot har ofte andre holdninger. Det kan virke som om informantene har et lite reflektert forhold til hvorvidt man faktisk identifiserer seg med organisasjonen. Enkelte sier også eksplisitt at de ikke er interesserte i organisasjonens etiske standpunkt. Samtidig er det slik at når vi begynner å diskutere de konkrete standpunktene sier mange av informantene seg uenige i disse.

Informantene fremhevet organisasjonens lave terskler og at det er viktig at den enkelte frivillige ikke skal oppleve å bli presset til å tro. Definisjonene av et ”vi” ble i stor grad foretatt i kontrast til de mer karismatiske eller konservative kristne organisasjonene på den ene siden, og ikke-kristne grupper på den andre. Forståelsen av organisasjonens teologiske fundament preges også av en slik definisjon. Man er opptatt av å inkludere ungdomskultur i den daglige forkynnelsen og bruker gjerne begrepet helhetlig forkynnelse. Hvilket forhold har informantene til organisasjonens trosmessige uttrykk?

Alle informantene betegner seg selv som kristne. Dette kan skyldes at deltagerne er forpliktet til å skrive under på den såkalte ledererklæringen for å kunne reise på TSN.²¹ Kfuk-Kfum har i en årrekke benyttet en slik skriftlig erklæring for å sikre at alle ledere i organisasjonen er bekjennende kristne. Bruken av en slik erklæring fører til at potensielle søkere til prosjektgruppen som ikke anser seg som kristne lukes ut. På tross av en slik formell ensartethet i informantgruppen vil ikke opplevelsen av personlig tro og identifikasjon med organisasjonens trosmessige uttrykk være ensartet.

Flere informanter forklarer sin organisasjonstilhørighet gjennom identifikasjon med det trosmessige uttrykket organisasjonen representerer. Dette ble drøftet i analysen av den liberale organisasjonen i kapittel 6.

Hanne: *Jeg tar ikke noe spesielt stilling til. For liksom sånn, vi skulle skrive under ledererklæringen, ikke sant. Så gjorde jeg det fordi jeg måtte. Det hadde ikke noe hensikt ellers. Fordi ... Jeg har hatt veldig mye trosspørsmål akkurat nå disse dagene, sånn himmel og helvete styr. Så jeg har liksom komt frem til at jeg tror på noe jeg ikke tror på liksom. Så det er veldig mye jeg ikke identifiserer meg med. Men likevel så liker jeg veldig godt. Altså jeg liker organisasjonen, jeg liker folkene, organisasjonen generelt liksom. Fordi jeg er ikke så veldig kristen. Altså jeg er kristen, men ikke så veldig sånn indremisjonskristen liksom. Sånt sett er organisasjonen veldig bra, liksom. Så jeg liker hele konseptet og alt sånn, men jeg står ikke inne for alt de står og mener.*

Samtidig som Hanne ser seg selv som kristen forteller hun om sterk religiøs tvil. På bakgrunn av denne tvilen har det vært vanskelig for henne å skrive under på ledererklæringen, ettersom man da bekjenner kristen tro. Flere av informantene forteller om kortere eller lengre perioder med sterk tvil i forhold til egen tro og hvordan dette har gjort det problematisk for dem å identifisere seg med organisasjonen. For enkelte har året på TSN gjort det lettere å bekjenne seg som kristen. Dette er informanter som bar på en religiøs tvil forut for året på ten-singprosjekt. Andre informanter forteller om økende tvil som et resultat av prosjektåret. Dette kan skyldes flere forhold. Tvilen kan komme som et resultat av modning og alder. Informantene modnes og begynner å reflektere over egen tro og egne standpunkt på en måte de tidligere ikke har gjort. Andre hevder at tvilen kommer som et direkte resultat av den teologiske undervisningen.

Kjell: *KM er veldig flinke på det der med forkynnelse og sånne ting. Og så kommer du jo. For eksempel når man studerer teologi så er ikke det. Plutselig så slår det en stor sprekk i*

²¹ Ledererklæringen: "Alle enheter i Norges KFUK-KFUM skal ha en kristen ledelse. Ledere over 18 år skal være medlem av Norges KFUK-KFUM og være forpliktet på organisasjonens formålsparagraf, bekjenne kristen tro og skrive under ledererklæring. "Jeg tror på Jesus Kristus, min frelser og Herre, og vil arbeide for å hjelpe mennesker til en levende tro på Ham. Jeg kjenner Norges Kfuk-Kfum lover og vil som leder arbeide i samsvar med disse". " Kilde: <http://www.kfuk-kfum.no/info/lover/Kapittel1.asp>

barnetroen din og så ... så vet du rett og slett ikke sikkert lenger på en måte. Og så blir den biten litt vanskelig. Og det retter seg ofte opp igjen. Ja. For min del så er det sånn.

Det å ha en barnetro oppleves som problematisk for mange. Deltagerne tar med seg religiøse opplevelser og forestillinger inn i et møte med teologiens mer vitenskapelig orienterte forståelse av tro og Bibelen. Som et resultat må den enkelte i stor grad revurdere egne forestillinger. Dette fører i mange tilfeller til sterk tvil, og vil for enkelte informanter bety at organisatorisk identifikasjon blir problematisk.

Organisasjonen skiller mellom indre og ytre forkynnelse. Med indre forkynnelse menes den forkynnelse som finner sted i ten-sing-gruppen. I tillegg vil ten-sing-gruppene forkynne til de som kommer på konsertene deres, dette kan kalles ytre forkynnelse. Som nevnt tidligere impliserer ten-singideologien at man ikke ønsker å vektlegge den ytre forkynnelsen. Det er prosessene og forkynnelsen internt i gruppen og blant ten-singerne selv som står i fokus. På dette punktet arbeider TSN i strid med ten-singideologien. Ettersom en av prosjektgruppens oppgaver er å drive reklame for ten-singbevegelsen må gruppen prioritere den ytre forkynnelsen i mye større grad enn det som er vanlig for bevegelsen generelt.

Intervjuer: *... Men du sa litt tidligere. At. At du på en måte savnet en klarere sånn, forkynnesprofil i organisasjonen.*

Signe: *Ja. Ja, særlig husker jeg på TT så. Hadde vi litt sånn diskusjoner rundt det liksom. ... fordi at det var liksom. Vi følte at det var bibeltimene liksom. Som var nesten det eneste, som var. ... men jeg tror kanskje at ... Jeg vet ikke jeg, altså de har sikkert andakt hver gang på Ten-Sing og sånn, men. Jeg tror kanskje at de ikke lærer så mye, eller sånn. At de ikke går så veldig dypt da. Inn i. At det blir liksom bare en sånn kort liten ... At de nesten ikke har så bevisst forhold til hva de tror på liksom.*

Signes opplevelse av egen tro i møte med organisasjonen skiller seg på flere måter fra de andre informantene. Hun forteller hvordan hun lenge lette etter et miljø hvor hun kunne føle tilhørighet trosmessig. Hun har tidligere søkt til mer konservative eller karismatiske kristne miljøer, men har ikke følt seg helt hjemme der. I motsetning til de andre informantene har ikke Signe en historie i Ten-Sing bevegelsen. Hun kom inn i gruppen utenfra, men har funnet ut at hun i stor grad kan identifisere seg med organisasjonen. Samtidig er hun en av de som er svært skeptisk til Kfuk-Kfums forkynnelse. For Signe kommer forkynnelse og trosmessige uttrykk i konflikt med idealer i det miljøet hun selv kommer fra. Signe er kritisk til både indre og ytre forkynnelse i organisasjonen. Hun forklarer hvordan redselen for å påtvinge ten-singere og publikummere et kristent verdisyn vil kunne føre til at budskapet i seg selv blir utydelig. Hun hevder også at ten-singere har et lite reflektert forhold til hva de tror på og at

dette skyldes at en lærer lite om kristendommen gjennom ten-singøvelser og andre organisatoriske arenaer. Det Signe opplever som utydelighet kan forstås som et resultat av ten-singideologi og tankegangen om lave terskler og helhetlig forkynnelse.

7.1.3. Konsekvenser av manglende identifikasjon

De fleste av informantene opplever å være uenige i en eller flere av organisasjonens ideologier. Samtidig hevder de at diskusjoner rundt disse spørsmålene er en sjeldenhet og at man ofte ikke er spesielt interessert i verken å tilegne seg kunnskap om disse spørsmålene eller i å delta i organisasjonens beslutningsprosesser. Mangel på identifikasjon oppleves ikke som problematisk i den grad jeg forventet. De fleste hevder at det ikke er vanskelig for dem å fortsette å i organisasjonen på tross av slik uenighet.

Ten-singideologien ligger i stor grad latent i språk og tenkemåter hos ten-singerne, men er ikke i like stor grad i sentrum for rasjonell identifikasjon eller diskusjon. Ideologien tas for gitt. Den ”ligger i blodet” som en av informantene forklarer det. I større grad har de reflektert over egne holdninger knyttet til de samfunnsmessige eller moralske standpunkt som inngår i den organisatoriske identiteten. Religiøs tvil og forholdet til organisasjonens trosmessige fundament er også i fokus for diskusjon. Flere informanter opplever det som vanskelig å fullt ut bekjenne seg som kristne, på tross av at de samtidig i stor grad bevarer en kristen identitet.

Anders: *(...) Jeg tror innerst inne så vil vi ikke representere en organisasjon som vi er uenige i.*

For enkelte deltagere skaper mangel på identifikasjon en tvil rundt hvorvidt de ønsker å fortsette som aktive i organisasjonen. Disse informantene har behov for personlig å kunne stå inne for organisasjonens ideologier, men for flertallet av informanter er ikke dette et stort problem. Informantene bruker en av to strategier for å håndtere egen mangel på identifikasjon. Den ene strategien kan betegnes som rasjonaliseringsprosesser hvor man nedvurderer betydningen av felt hvor man ikke identifiserer seg med organisasjonen og fremhever at det er andre saker, standpunkt eller ideologier som er vesentlige i organisasjonens identitet.

Intervjuer: *Men hvordan er det for deg, hvis du på en måte stiller deg. Altså hvis du er uenig i på en måte kanskje de to standpunktene da, dette med samboerskap og homofili på en måte. Er det problematisk for deg da å jobbe for KM som organisasjon?*

Cato: *Nei, egentlig ikke. For liksom ikke det som er det sentrale i arbeidet på en måte. Det er sånn periferiting. Det er jo, selvfølgelig er det ganske viktige ting, men på en måte. Det er ikke det som styrer arbeidet, eller det er ikke det som er grunntanken i arbeidet.*

En annen strategi for å håndtere mangel på identifikasjon er gjennom et ønske om å påvirke innenfra.

Astrid: *Ikke det at jeg skal forandre organisasjonen. Men det å få en stemme til som kanskje mener noe annet. For jeg vet jo med meg selv at jeg kan jo ikke omvende en hel organisasjon liksom. Det går jo ikke. Men at jeg kan få være med og bestemme. At ... Ja. På kjempe for sånne ting for eksempel. Ikke det at jeg har noe forhåpninger om at jeg kommer til å klare sånne ting, men ja. Da får jeg i hvertfall sagt noe ... I stedet for å bare gå rundt og klage.*

På tross av mangel på identifikasjon med deler av organisasjonens ideologi, forsvarer informantene sin tilknytning og hevder at det ikke er problematisk for dem å fortsette som frivillige i Kfuk-Kfum og ten-singbevegelsen. Et spørsmål blir da hvilke andre kilder for organisasjonstilhørighet som veier opp for manglende identifikasjon overfor organisasjonens ideologier.

7.2. Sosialt nettverk, posisjon og mestring

Anders: *Jeg har veldig stor tilhørighet til organisasjonen. Og ... Og kjenner ganske mange da. Eh. Og. Har. Altså akkurat nå er det ikke mange jeg har kontakten med som ikke er KM, altså KM-folk*

På hvilket grunnlag kan jeg anta at sosialt nettverk vil kunne påvirke deltagerens organisasjonstilhørighet? En grunnleggende sosiologisk antagelse er at individet skapes av dets sosiale omgivelser og at identitet aldri vil kunne oppstå uten i sosiale fellesskap. Nettverk og sosiale fellesskap i frivillige organisasjoner fremstår som de mest sentrale motivasjonsfaktorene i studier av rekruttering og motivasjon blant frivillige. Informantene fremhever hvordan de på forhånd hadde gledet seg til det sosiale fellesskapet de forventet å bli en del av på ten-singprosjektet. Med dette som utgangspunkt vil jeg anta at det sosiale nettverket får avgjørende betydning for den enkeltes opplevelse av tilhørighet.

De fleste informantene har lang fartstid innenfor organisasjonen. De vil gjennom dette engasjementet ha utviklet nære sosiale bånd til andre aktive ten-singere i den lokale gruppen og i mange sammenhenger til ten-singere andre steder i landet. Det sosiale fellesskapet er en viktig årsak til at mange av dem valgte å fortsette som aktive i Ten-Sing. De ønsker å holde kontakten med venner i miljøet. Jeg vil anta at det finnes variasjoner i opplevelsen av organisasjonstilhørighet knyttet til hvorvidt den enkelte deltager har opplevd nettverket i ten-sing-gruppen som tilfredsstillende, og hvorvidt man har tilhørighet til andre sosiale jevnaldernettverk utenfor organisasjonen.

Hvorvidt informantene har hatt tilhørighet i alternative nettverk eller om de kun har vært aktive i Ten-Sing miljøet varierer. Jeg vil analysere hvilke konsekvenser disse nettverksorienteringene får for den enkeltes tilhørighet til organisasjonen. Jeg vil også analysere hvilken betydning informantenes nettverk på TSN har.

Jeg vil deretter gå videre til å analysere hvordan opplevelser av status, sosial posisjon og mestringsopplevelser påvirker tilhørighet.

7.2.1. Sosialt nettverk på hjemstedet

Irene: *Det er nok ten-singmiljøet jeg trives best i på alle måter tror jeg.*

Jeg skal i dette underkapittelet se hvordan informantene fremstiller det sosiale miljøet i sine lokale ten-sing-grupper med hensyn til hvor inkluderende eller ekskluderende et slikt miljø oppleves av den enkelte.

Informantenes beskriver miljøet i gruppene de kommer fra som nære og gode. Samtidig fremhever de også hvordan slike tette miljø kan virke ekskluderende overfor utenforstående eller nybegynnere i organisasjonen. For de fleste informantene, som av ulike årsaker allerede var integrert i miljøet eller kjente mange av medlemmene, har miljøet virket integrerende og ført til at de har valgt å bli i organisasjonen i lang tid.

Vibeke: *(...)Så det var jo, hele kullet mitt begynte på koret først. Og så da ble det nesten sånn, nesten litt sånn splittelse med de som hadde kristne familier og de som ikke hadde kristne familier. For vi kunne liksom litt, litt mer kanskje, vi visste hvor ting var i menigheten, vi hadde vært der kjempelenge og, visste hvor kjøkkenet var og hvor alt i skuffene var og sånn da. Så det ble liksom mye lettere for oss å gjøre, gjøre kanskje litt sånn praktiske ting, enn de ... men, ja etter hvert så ble vi liksom mindre, og da gikk det an å lære folk opp til, ja, å gjøre sånne oppgaver de og liksom.*

Vibeke presenterer en interessant kobling mellom sosialt nettverk og opplevelser av mestring. Hun forklarer hvordan det å ”ha vært der lenge” og vite hvor alt var gjorde det lettere for henne og vennene å gjøre ting i Ten-Sing enn for de som ikke hadde vokst opp i menigheten. På denne måten blir det sosiale nettverket en av forutsetningene for hvilke muligheter den enkelte har for utfoldelse og mestringsopplevelser.

Ten-singbevegelsens organisatoriske identitet er konstruert med utgangspunkt i en distanse til både konservativt kristne og ikke-kristne. Distinksjonen går også igjen i informantenes fortellinger om sosiale nettverk på hjemstedet. Det finnes en variasjon i informantenes orienteringer som strekker seg fra de som opplever å ha hovedtilhørighet i ten-singmiljøet til

informanter som fremhever hvordan de har sin tilhørighet i hovedsak i andre sosiale nettverk. Blant de sistnevnte vil det variere hvorvidt nettverket kan defineres som den ene eller den andre av ut-gruppene, ikke-kristne eller konservativt kristne.

Med unntak av en informant har alle informantene hatt et sosialt nettverk basert i den lokale ten-sing-gruppen. Det sosiale nettverket har for mange virket som et lim i forholdet til organisasjonen og deres beslutninger underveis om å fortsette som aktive. Hvorvidt dette nettverket var noe som eksisterte forut for starten i ten-sing-gruppen eller om det utviklet seg som et resultat av det engasjementet den enkelte hadde i gruppen varierer.

Enkelte informanter definerer sitt nettverk i Ten-Sing på en svært bred måte. Disse informantene referer gjerne til et nettverk som strekker seg ut over hele Norge. Cato er en av de som forklarer sin organisasjonstilhørighet gjennom betydningen av det store sosiale nettverket han har opparbeidet seg i organisasjonen gjennom deltagelse i den lokale gruppen og deltagelse på ulike nasjonale og internasjonale ten-singarrangement.

Anders: *Altså akkurat nå er det ikke mange jeg har kontakten med som ikke er KM, altså KM-folk.*

Intervjuer: *Var det sånn hjemme og? At det var på en måte hovedmiljøet ditt?*

Anders: *... Ikke hele tiden. Ikke hele videregående. Men store deler av det ... Men ikke. Ja for skolen har jo så sinnsykt mye også å si. Og min skole gikk ingen i Ten-Sing kor. For skolen er liksom utenfor byen da ... Og da var det bare faktisk en. Det var en som gikk der. Men han hadde ikke jeg noe kontakt med da. Og da har du på en måte også sagt, eller da har du. Ganske mye tid som du må ha andre venner. Og hvis det skal fungere på skolen så må du gjerne være litt sammen med de på. Altså er du venn med de på skolen så er du ofte venn med de på fritiden og.*

Intervjuer: *... Men føler du at du var på en måte. Var du samme personen både på skolen og i Ten-Sing eller var det på en måte ulike deler av deg du brukte i de ulike miljøene?*

Anders: *Veldig ulikt tror jeg ... Ja. Det det handler om også det er jo at mine venner da på skolen har jeg prøvd å få de til å få en forståelse av Ten-Sing da. Og i det hele tatt det å være kristen da ... og den forståelsen har de ikke. Og da må du på en måte gjøre noen andre ting på en måte. Som. Men jeg var jo ganske aktiv i forhold til idrett og sånne ting ... så det var jo ofte der jeg traff de da ... Men jeg følte at det var annerledes personer. Og jeg skulle gjerne ha vært annerledes men det. Når du er så alene så blir du, jeg ville ikke være en sånn der radikal, eller ikke radikal men en som var kristen da i miljøet og som de så på som bare kristen, når ingen av de andre var det. Da kunne jeg heller nærme meg de litt enn at jeg skulle holde meg der borte og så skulle de se på meg som.*

Anders hadde tilhørighet i to ulike sosiale nettverk, venner fra skolen og ten-singmiljøet, men antyder at deltagelse i det sosiale miljøet på skolen var mest av nødvendighet. I Anders tilfelle kan det virke som om han trivdes best i nettverket i Ten-Sing. Andre informanter forteller hvordan miljøene oppleves å ha hver sine fordeler og hvordan man kunne benytte ulike sider

ved seg selv. I mange tilfeller vil også disse miljøene eller nettverkene være bundet opp til sterke uttrykk for alternative identiteter og måter å distansere seg fra organisasjonen og de organisatoriske rollene på. Jeg skal illustrere hvordan to av informantene uttrykker dette. De to informantene representerer to ytterpunkter i sine sosiale orienteringer. Den ene har hatt en sterk sosial tilhørighet i et mer tradisjonelt kristent nettverk og den andre et ikke-kristent nettverk. De to ytterpunktene av utgrupper finnes representert i disse informantenes sosiale nettverksorienteringer.

Ingvild: *Jeg har nok forandret meg litt på dette året, halvåret. Det har jeg nok. Men det. For man lever i en Ten-Singverden ikke sant. Der Ten-Sing er kjempe normalt. Og hjemme er kanskje ikke Ten-Sing. Og det å snakke om Ten-Sing så normalt. (Latter) Jeg var drittlei til jul liksom "Hva holder du på med?", "Jo jeg er på Ten-Sing Norway", "Ah, hva er egentlig Ten-Sing for noe?". Man er dritt lei av å forklare hva Ten-Sing er for noe. For det gjør man hele tiden når man er her.*

Intervjuer: *(...)Har du inntrykk av at det er ganske mye. At det er jevnt sånn sosial bakgrunn. At folk kommer fra samme typen miljø?*

Ingvild: *Nei. Man gjør ikke det. Altså. De fleste har kanskje. Altså, de fleste har vært innen dette Ten-Singmiljøet ikke sant vel. Og det er alla det samme. Men man har ofte venner som er langt ifra, sånn innen det miljøet. Man gjør på helt andre ting på fritiden. Og det farger på en måte hvilken by du kommer fra. Ja, hva slags folk man har hengt med. Man har folk som kommer fra storbyer, man har folk som kommer fra tettsteder, eller småbyer. Og klart det gjør at det blir sosialt annerledes. (...)Jeg er liksom vokst opp i en veldig sånn, ganske sterk gjeng hjemme. Der vi har hatt liksom litteraturkvelder og vi sant, vi har vært veldig på kultur, kunstfronten.*

Ingvild er gjennom hele intervjuet opptatt av å fortelle meg om forskjellene på det nettverket hun har hjemme og det miljøet hun lever i på TSN. Som hun selv sier det er ikke Ten-Sing "normalen" i det miljøet hun kommer fra. På denne måten skiller hun seg ut fra de andre i miljøet hjemme. Samtidig betyr denne bakgrunnen også at hun skiller seg ut fra de andre deltagerne på TSN. Denne selvkategoriseringen som annerledes kan virke som en forhandling mellom organisatoriske identiteter og situasjoner hvor man er komfortabel som et gruppelem og situasjoner hvor den enkeltes autenticitet blir fremhevet. En slik prosess gjenspeiler selvsagt også en mer allmennmenneskelig prosess hvor individet skal finne sin plass i et fellesskap samtidig som hun/han er avhengig av å uttrykke sin individuelle identitet.

Signe: *Så jeg har på en måte alltid vært i et eget kristent miljø. Har egentlig ikke hatt så mange. Eller jeg har jo hatt venner som ikke har vært kristne, men ikke som jeg har vært mye sammen med på fritiden. Så gjennom videregående så. Sånn i helger og sånne ting, så har vi liksom vært på møter og vi har vært på korøvelser og sånn. Jeg har liksom nesten ikke vært ute liksom på byen og sånne ting. Det har jeg liksom ikke vært med på i det hele tatt. Så sånn sett så har liksom det vært veldig fremmed for meg med ten-sing da siden det liksom skal være så utrolig sånn ungdomskultur. Og så har jeg på en måte ikke vært så veldig stor del av den ungdomskulturen føler jeg da ... Så sånn sett så hadde jeg liksom. Når jeg ble. Eller når det ble foreslått at jeg skulle dra på Ten-Sing Norway så bare "ja, det var veldig særlig!" (Latter) Fordi at det var jo bare. Jeg tenkte at der er det bare sånn der. Alt skal være så kult. Og det følte jeg bare at det*

ikke var noe for meg i det hele tatt, siden jeg føler at jeg har vært såpass ... Satt liksom. Eller sånn. Ikke noe sånn der spesielt ... Kul og tøff liksom. (Latter) Eller sånn.

Signes bakgrunn er det mange av informantene kategoriserer som typisk kristen. Denne bakgrunnen og rollene hun hadde hjemme gjorde det vanskelig for henne å se for seg at hun kunne trives i ten-singbevegelsen. Signe gir en interessant fortolkning av organisasjonen fra utsiden. Bildet ten-singerne selv har av organisasjonen som annerledes enn andre kristne grupper og de skillene de markerer kommer også til uttrykk i forståelsen disse andre kristne gruppene har av Ten-Sing. Selv om Signe selv er kristen og har levd i et kristent nettverk var det langt fra noen selvfølge for henne at hun skulle kunne ha noe til felles med folk i denne organisasjonen.

For Signe var TSN første møtet med ten-singbevegelsen, men hun er unntaket. For resten av informantene var Ten-Sing allerede velkjent og i stor grad et av de viktigste sosiale nettverkene de hadde gjennom ungdomsårene. En del av informantene har hatt ten-singmiljøet som sitt eneste nettverk, men for de aller fleste har det vært et av flere nettverk. Informantene forteller om forskjeller i rollene de har hatt i Ten-Sing og de andre miljøene de hørte til i. Flere av dem fremhever hvordan ten-singmiljøet har vært opplevd som et spesielt trygt miljø, et sted hvor de føler at de ”hører hjemme” og et sted hvor de ofte opplever større frihet til å ”være seg selv”. Valg av sosialt nettverk handler for de fleste ikke om mangel på alternativer, men om opplevelser av muligheter til utfoldelse, mestring, trivsel og i hvilken grad den enkelte ser nettverket som en positiv referansegruppe hun/han kan identifisere seg med.

7.2.2. Opplevelsen av sosialt nettverk og trivsel på TSN

Hvordan vil opplevelse av vennskap med de andre i prosjektgruppen påvirke den enkeltes tilhørighet og ønsker om fremtidig tilknytning til organisasjonen? Hvordan oppstår de sosiale nettverkene i gruppen, og hva særpreger dem?

Flere av informantene snakker om klikker eller mindre vennegjenger i prosjektgruppen. Det eksisterer ulike ideer blant informantene om hvordan disse klikkene oppstår. Enkelte hevder at de har oppstått på bakgrunn av regionale skiller som preger deltagerens kultur, tro og holdninger. Anders peker på hvordan klikker med bakgrunn i hjemsted ikke nødvendigvis handler om regionale ulikheter, men at de i like stor grad kan føres tilbake til at disse deltagerne faktisk kjente hverandre fra tidligere.

Anders: *Og så tror jeg det har litt også sånne felles bekjente. Sånn som hvis, jeg kjente noen som var på prosjekt i fjor ... Og liksom han som kjente hun som var på prosjekt i fjor da. Vi får kontakt. Fordi at vi har noe sånn felles, kjente liksom. Men så etter hvert så tror jeg det har mye med interesse å gjøre og sånne ting.*

Mange av deltagerne har truffet hverandre tidligere på regionale og nasjonale arrangement, seminarer og festivaler. Det å ha et slikt nettverk innen organisasjonen kan være en fordel når man skal bli Ten-Sing Norway deltager. Flere av dem har opplevd at dette har gjort det lettere for dem å komme i kontakt med andre i gruppen, eller trygghet i en situasjon som kan oppleves som uoversiktlig og fremmed. Hvor man kommer fra og hvem man kjente fra tidligere ser ut til å være mest avgjørende i den første fasen etter at man ankom basen. Det sosiale nettverket bygges etter hvert langs andre skillelinjer. Blant annet kan ulike interesser gjøre at man utvikler slike mindre klikker. Det ser også ut til at deltagere som jobber tett sammen eller deltar i samme arbeidsaktivitetene knytter nærmere bånd enn andre.

Informantene hevder at det har vært enkelt å etablere et godt sosialt miljø i gruppen. Samtidig er de usikre på hvor godt de faktisk kjenner hverandre. Dette skyldes at miljøet kan oppleves som kunstig, de er avskjermet fra det vanlige livet hjemme. Informantenes personlige opplevelser av det sosiale nettverket og deres bånd til de andre deltagerne i gruppen varierer. Flere av dem forteller hvordan de opplever å ha utviklet sterke vennskap til enkelte av de andre deltagerne. Andre mener de har mange venner, men ingen nære venner. Enkelte strever med å finne personer de kan knytte seg til i miljøet. Det finnes to ulike forståelser av det sosiale miljøet. Den ene fremhever et svært åpent sosialt miljø, hvor båndene mellom deltagerne er tette. Andre deltagere opplever det sosiale miljøet som kunstig, sammensatt av personer som i en annen hverdag ville vært for ulike til å kunne fungere som venner. Deltagere som kjente andre deltagere forut for prosjektåret opplever disse vennskapene som en styrke gjennom at de har en annen tillit til disse deltagerne. Mange informanter som ikke har slike vennskap forteller om dette som et savn. Flere informanter forteller hvordan de har blitt skuffet over det sosiale miljøet og over ikke å ha fått så nære venner som de hadde forventet på forhånd. For informanter som har opplevd miljøet positivt forsterkes deres bånd til organisasjonen.

Informant: *Nei, jeg blir mer godtatt her vil jeg si. Kanskje. Litt mer sånn ubetydelig hjemme. Mens her er jeg mer betydelig. Og det liker jeg jo. Vil jeg si. Håper jeg vinner litt på det når jeg kommer tilbake da (latter). Men kanskje i vennekretsen hjemme så var jeg ikke så veldig betydelig liksom. Litt sånn der, nei. Men her tar man liksom hensyn til alle. Og det synes jeg er kjempe bra.*

Det å ha en bestevenninne eller bestekompis i miljøet er viktig for den enkeltes trivsel. Bestevennene har en funksjon gjennom å være en slags felles allianse i et miljø som i blant kan oppleves som tett og hvor det etter hvert utvikler seg klare normer på hvor mye man kan fortelle hverandre av private saker. Behovet for et nært vennskap, en venn man har reservert for seg selv kan forklares gjennom et behov for å sette grenser mellom seg selv og gruppen som oppstår når man lever så tett. Slike vennskap ser samtidig ut til å ha en klar effekt på den enkeltes status i gruppen. De nære relasjonene ser på denne måten ut til å kunne bekrefte den enkelte deltagers sosiale verdi, hvor attraktiv man er som venn.

Astrid: *(...) Men jeg tror kanskje ikke at det er sånn, altså gutter har jo ofte et godt miljø i store grupper, de går ikke så godt sammen to og to tror jeg. Altså det blir liksom ikke det samme som jentene, som kan liksom sitte og snakke fortrolig og sånne ting. Men det blir liksom den der fellesskapsfølelsen. Den der "vi er gutta". Og ... Men innvendig bak der så tror jeg kanskje ikke at de kjenner hverandre så godt ... Og det er bare et skal liksom som viser at vi har det skikkelig bra.*

Intervjuer: *Fordi det ligger status i det å komme godt overens og ha gode venner?*

Astrid: *Ja, det ligger. Altså det jeg har lagt merke til ofte er at de som har bestevenner på Ten-Sing Norway. Det blir liksom sånn der, de skal hele tiden se på hverandre med litt sånn der blikk som ingen andre forstår, litt sånne interne ting, og skal liksom le høyest hvis de sitter og hvisker sammen, det er spesielt jenter det går på. Eh ... og da. Guttene skal liksom da ha det samme. For de skal liksom ha en sånn. Ja, det er på en måte status å ha mange gode venner. Det er det.*

Intervjuer: *... Er det. Finnes det noen egenskaper som er et must for å overleve i miljøet her nede?*

Astrid: *... Det er vel ... Det å ... Kunne på en måte snakke for seg. Det er de som kan snakke for seg som blir oftest hørt på møter og sånn som også igjen da får mest, eh, venner kan du si. De blir på en måte sett opp til. ... Ja, det er vel helst de. Alle liker dem egentlig. Veldig godt. Fordi de er ... Ja, de kan prate og har ofte fine meninger som liksom treffer de fleste, ...*

7.2.3. Opplevelser av sosial posisjon og status

Irene: *Og jeg og Signe snakket om den rangen på en måte som er her. For det er jo en rang, sosial rang på en eller annen måte. Nei, det er litt sånn uskrevet, det er ingen som snakker om det ... før vi snakket om det nå da. Men det er jo noen som er mer populære enn andre ...*

Det er ikke bare det å være attraktiv som venn som bidrar til deltagerens status i gruppen. Informantene forteller om en rekke ulike forhold som kan bidra til eller forhindre at de oppnår høy sosial status i miljøet. Flere av informantene snakker om en sosial rangstige hvor man kan befinne seg høyt oppe eller lavt nede. TSN kan ses som en egen livsverden hvor det eksisterer særegne normer, verdier og en egen verdensforståelse. En slik livsverden har innebygd egne regler for hvordan man oppnår status og gjør karriere innen systemet (Shibutani 1962). Jeg vil analysere hvilke forhold informantene mener bidrar til den enkelte deltagers sosiale status på TSN, for deretter å studere hvilke konsekvenser ulikheter i status har.

Blant de forhold informantene nevner som kan bidra til å gi en deltager høy status i gruppen er kunnskap og ferdigheter innen musikkfeltet, eller relatert til organisasjonen, arbeidsformene og ten-singideologien. Men disse kunnskapene vil ikke være tilstrekkelige i seg selv dersom de ikke kommer gruppen til nytte. Deltagere som kan mye, men som ikke fungerer godt sosialt i gruppen vil dermed få lav status på tross av disse kunnskapene eller ferdighetene. En annen egenskap flere av informantene nevner som avgjørende for status er taleevner og ordforråd. Spesielt i gruppens diskusjoner er det viktig å kunne snakke for seg. Deltagere som har et godt ordforråd og som kan argumentere for sine syn på en overbevisende måte vinner også respekt utenfor disse diskusjonene. Status og innflytelse er dermed ikke bare knyttet opp til den spesifikke situasjonen hvor disse evnene kommer frem. Andre personlige egenskaper eller evner som belønnes i miljøet er humor, det å være morsom og ha sjarm.

Som Astrid forklarte bidrar sosiale relasjoner til status. På dette feltet er det tre ulike forhold som kommer til uttrykk i intervjuene. Jeg har allerede nevnt hvordan bestevenner bidrar til status gjennom at man fremstår som attraktiv som venn og ved at man får del i en relasjon som forstås som et sjeldent gode i gruppen. Videre har rollen som sjelesørger en lignende effekt på den enkeltes status. Tilgang til andre deltagers fortrolige betroelser og den enkeltes evner til å oppnå en slik tillit er et tredje aspekt som bidrar til status.

Informant: *(...) Det er jo en ganske sånn interessant sak faktisk. Hvordan. Hvem som vinner. For det er jo ikke en kamp sånn sett, men litt konkurranse blir det jo om hvem som vinner diskusjonen om hvordan det skal være da. Eh ... og hvorfor den vinner og sånn. For det er jo ikke noe sånn at. Det er jo bare noen som synes noe er bedre enn andre. Og det er jo ikke noe som er rett og det er jo ikke noe som er best.(...) Eh ... Sånn i forhold til musikk så er det ofte sånn i hvert fall. Og det er fordi vi har litt sånn der ... (navn på deltager) har gått på musikklinjen for eksempel. Og da har hun på en måte en sånn autoritet. Som gjøre at hun blir på en måte litt høyere enn oss da. Det handler jo ikke bare om det. Jeg tror det handler om litt sånn der autoritet og sånne ting da. Og så tror jeg det handler ganske mye om hvordan du står i det sosiale miljøet i hel gruppe liksom. (...) Ja, at det er noen som er høyere enn andre i det sosiale og da. Har det en større autoritet liksom.(...) Og så. Tror jeg det har noe å si. Ehm. Om du er flink liksom i det du driver på med. eh. Ja. Så de som hevder seg på en underholdningskveld har faktisk en større autoritet nesten. Enn de som ikke gjør det.*

Dersom det er slik at disse forholdene bidrar til deltagernes plassering på en rangstige, hvilke konsekvenser har høy sosial status for den enkeltes roller og muligheter i prosjektgruppen? Taleevner ble trukket frem som viktig for å overbevise de andre i gruppens diskusjoner. Samtidig vil de andre statusfaktorene kunne bidra til at enkelte personer i gruppen lettere vinner eller taper sin sak i slike diskusjoner. Dette betyr i praksis at de som er flinke til å

spille et instrument, eller som kan underholde de andre ved hjelp av vitser, sketsjer eller andre morsomheter vil ha større innflytelse enn andre. Personer som får rom og mulighet til å vise hva de kan gis også mer ansvar i arbeidet. Synlighet avler på denne måten synlighet. Den sosiale rangordningen får også konsekvenser for det sosiale miljøet gjennom den enkelte deltagers valg av vennskap. Flere av informantene forteller hvordan mange av de som oppfattes å ha høy status kun er interesserte i å være venner med andre med høy status. De peker på hvordan disse deltagerne selektivt oppsøker andre med høy status.

De fleste informantene fremhever hvordan de forstår mulighetene for å øve innflytelse som sentral for egen trivsel i miljøet i prosjektgruppen. Behovet for selvbekreftelse, å føle seg betydningsfull og å oppleve å bli hørt fremstår som en sentral faktor for den enkeltes opplevelser av hverdagen i organisasjonen. Opplevelsen av mestring får i denne sammenheng stor betydning.

7.2.4. Betydningen av mestring

Astrid: *(...) Og jeg føler at jeg har mye mer å gi etter det året her. Ettersom jeg har lært så mye mer ...*

Organisasjonens rom for opplevelser av utfoldelse, egenutvikling og mestring har stor betydning for den enkeltes organisasjonstilhørighet. Disse opplevelsene har vært sentrale i informantenes historie i organisasjonen, også forut for ten-singprosjektet.

Ulikheter i deltagerens status og muligheter til innflytelse henger i stor grad sammen med et ønske om å bli hørt og sett. Det er påfallende hvor viktig informantene synes det er å ha egne ansvarsområder. Det å "få styre" og ha ansvar er et ettertraktet gode i gruppen. Dette kan skyldes en organisasjonskultur i bevegelsen mer generelt hvor man fokuserer på organisasjonen som en arena for lederutvikling og hvor det å få ansvar for ulike oppgaver blir ansett som et gode. Det kan også skyldes verdien i mestringsopplevelser og forstås som en konsekvens av selvrefleksivitet.

I et miljø hvor alle har vært vant til å ha mye ansvar og innflytelse blir det en overgang å plutselig skulle tilpasse seg at andre også har hatt en slik rolle. Dette viser seg blant annet i hvordan de demokratiske beslutningene fattes i prosjektgruppen, lengden på møter hvor saker skal avgjøres og ikke minst i den kampen som oppstår deltagerne i mellom i forhold til å få de mest attraktive ansvarsområdene.

Cathrine: *(...) Det er litt sånn konkurranse, det merket vi faktisk på konserten nå etter jul og. Litt sånn konkurranse om roller og ...*

Intervjuer: *Men hvorfor er det så viktig?*

Cathrine: *Å vise hva du kan? Det er kjempeviktig ... Det har så mye med posisjon i gruppen å gjøre.*

Intervjuer: *Det gir status?*

Cathrine: *Ja. Det er mye rart som gir status.(latter)*

Å være synlig i miljøet gjennom å ha sentrale ansvarsfunksjoner kan være viktig både fordi man gjennom disse rollene får mulighet til å øve mer innflytelse enn andre, men også fordi rollene i seg selv symboliserer status i gruppen. Ansvarsfunksjoner signaliserer at man er betydningsfull for fellesskapet. Intervjumaterialet gir støtte til Pearce (1993) påstand om at organisasjonstilhørighet forutsetter sosial interaksjon og muligheten til å føle seg betydningsfull.

Hildegunn: *(...) Men ellers vet jeg ikke om det er så viktig å være flink, jeg synes ikke det er så viktig å være flink til noe. Men det har vel et eller annet med at alle skal hevde seg på et eller annet område liksom.(...) Det blir veldig viktig fordi. Altså. Vi er bare 40 stykker, men alle vil jo ha sin dose med oppmerksomhet likevel. Det er jo veldig kjedelig å være i en gruppe på 40 og likevel ikke bli sett.*

Muligheten for å være del av en gruppe hvor man ikke blir sett er skremmende. Samtidig eksisterer det klare normer for hvor mye oppmerksomhet hver enkelt har rett på i gruppen. Det finnes forventninger om en noenlunde jevn fordeling av oppmerksomhet. Deltagere som gjør for mye ut av seg og tar for mye oppmerksomhet blir tydelig sanksjonert. For informanter som har viktige oppgaver blir det viktig å finne en balanse i hvor mye oppmerksomhet de faktisk tillater seg å ha rundt sin person. Dersom en person ikke tar for mye oppmerksomhet blir det lettere tolerert at denne personen innehar sentrale ansvarsfunksjoner. Det oppstår mindre misunnelse og kritikk overfor disse personene enn de av deltagerne som samtidig har et behov for mye oppmerksomhet rundt sin person. For enkelte handler konkurransen om ansvarsfunksjoner om behovet for å vise at man er flink til noe, men for de fleste er det ikke denne ytre verdien av mestring som er viktig, men muligheten for selvrealisering.

Det er store variasjoner i informantenes fortolkninger av egen mestring i hverdagen på TSN. Informanter som opplever å ikke mestre, eller å ikke få vist hva man mestrer uttrykker frustrasjon over at de ikke føler seg tilstrekkelig verdsatt eller at det potensialet de innehar ikke blir realisert.

Informant: *Jeg tror det er det at mine ressurser kommer mye mer frem i klubbarbeid. Jeg kan. Eller jeg føler at jeg får være mer kreativ, i klubbarbeid. Får lage program selv. Jeg får plukke liksom fra ting jeg kan ... så er det å hente sanger for eksempel da, i motsetning, til kor, det er liksom ikke min greie, og bare "nå skal jeg hente de sangene ned, og så skal vi ha de og så må vi lage noter til dem". nei, det kan jeg ikke liksom. Ehm. Ser mange av mine begrensninger i Ten-Sing, mens i klubbarbeid så blir det mer sånn, jeg kan gjøre det meste liksom og. Synes det er mye morsommere og, for jeg føler at folk blir, ja dratt med og de får gjort, får ta ansvar selv og ... det synes jeg er veldig viktig. Og kommer litt ut og. Ja, men det gjør en kanskje med Ten-Sing og. Jeg har liksom alltid likt klubbarbeid foran Ten-Sing, liksom. Hvis jeg skulle valgt så kunne jeg liksom sluttet i Ten-Sing, men jeg hadde alltid vært med i klubb liksom ... ja.*

Denne informanten opplever at hennes ressurser i liten grad blir brukt i arbeidet på prosjektet. Personlige mestringsopplevelser påvirker deltagerens motivasjon for fremtidig tilknytning og den enkeltes organisasjonstilhørighet.

Informant: *Sånn der, de synes jeg er kjempe flink liksom, bare jeg spiller, ja ... Noe sånn der såre enkelt, eller liksom sånn. Sånn i hvert fall i forhold til mitt syn. Så det er jo derfor jeg ikke ... Sikkert har følt noe særlig sånn prestasjonsangst. (...) Ja ... Og mye går kanskje på at. At folk tror at jeg er så flink musikalsk. At jeg faktisk får utvikle meg enda mer på det, fordi at de kanskje spør om jeg kan gjøre ting som jeg egentlig. Ikke. Og så liksom bare tror de at jeg er så flink og så synes de at jeg kan gjøre det liksom. Og så gjør jeg det kanskje egentlig ikke så bra, for jeg ikke har gjort det noe særlig før, men så. Så er jo det med på liksom å bryte grenser. For meg da, og. Sånn at jeg faktisk kan utvikle meg enda mer. Så det er jo egentlig litt sånn lureri (latter)*

Opplevelsen av TSN som en arena hvor man trygt kan utvikle seg, lære, utforske og stadig mestre mer styrker informantens organisasjonstilhørighet. Hun sier hun ønsker å fortsette innen ten-singbevegelsen også etter at hun kommer hjem til Norge, fordi hun her kan bruke det hun kan innenfor musikk på en annen måte enn i andre miljøer. Den nye kunnskapen og opplevelsen av å kunne mestre stadig nye felt innenfor dette arbeidet har for mange stor betydning for deres organisasjonstilhørighet.

7.3. Roller og sosialiseringsarenaer

I den kommende analysen vil jeg først se konkret på den enkeltes opplevelse av nærhet eller distanse til rollen som ten-singer, for deretter å undersøke om ulike organisatoriske arenaer kan sies å ha lagt til rette for utviklingen av organisasjonstilhørighet. Til sist vil jeg se på hvordan representantrollen som følger deltagerne påvirker opplevde bånd til organisasjonen.

7.3.1. Nærhet til rollen ten-singer

La meg begynne med en kort repetisjon av bildet av en "typisk" ten-singer. En typisk ten-singer er barnslig eller løssluppen, føler seg fri i sosiale sammenhenger, ler mye, liker å synge, danse og drive med andre typer kreative aktiviteter. Den typiske ten-singer er kristen

og har ingen problemer med å være åpen om sin tro til andre, men ønsker samtidig heller ikke å påtvinge andre sin tro. Ten-singeren er liberal i møte med etiske eller samfunnsmessige spørsmål, tar avstand fra pietistisk fordømmelse av andres liv eller handlinger. En ten-singer ønsker ikke å bli identifisert med andre, mer konservative kristne grupperinger, men sammenligner seg i stedet med ikke-kristne grupper. Ten-singere representerer dagens ungdomskultur og er opptatt av å uttrykke dette gjennom konserter og arbeidet i ten-sing-gruppen. Som ten-singer er man opptatt av den enkeltes kreative utfoldelse og mener forkynnelsen i stor grad ligger i aktiviteter med rom for kreativitet. Dette er bildet informantene tegnet av den organisatoriske rollen som ten-singer. Opplever den enkelte å kunne identifisere seg med denne rollen?

Gjennom intervjuene blir informantene spurt hvorvidt medlemmene i den lokale ten-sing-gruppen de kommer fra så seg selv som ten-singere. Med unntak av to informanter svarer alle ja på dette spørsmålet. Disse svarene belyser hvordan informantene mener identifikasjon med den organisatoriske rollen har utviklet seg. Informantene forteller om de ulike organisatoriske arenaene som kan sies å ha fungert som sosialiseringsarenaer, hvor de utviklet en organisasjonstilhørighet og begynte å se seg selv som ten-singere. Jeg vil komme tilbake til disse arenaene i neste underkapittel.

Når det kommer til den enkeltes selv kategorisering på et individuelt nivå er det ingen informanter som eksplisitt definerer seg selv som typisk ten-singer. Mange sier at de føler seg hjemme i organisasjonen eller at de kan identifisere seg med den, men ingen sier at de opplever seg selv som typisk ten-singer. Er det fordi de ikke kan identifisere seg med denne rollen? Eller dreier det seg om mer allmenne trekk ved selv kategoriseringsprosesser? De organisatoriske rollene er stereotype bilder som få vil fullt ut kjenne seg igjen i. Den enkelte informant har et mer nyansert bilde av seg selv. Det er vanskelig å si at man er en typisk representant for en konkret rolle. Derimot kommer det tydelig frem hvilke sider den enkelte opplever å ikke kunne identifisere seg med.

Informant: *Jeg er ikke noe typisk Ten-Sing. Altså jeg har aldri vært sånn ... Det er jo noen her som er kjempe Ten-Sing, Ten-Sing, Ten-Sing. Og som alltid kommer til å leve for Ten-Sing altså. Ser jeg for meg ... Mens jeg ser ikke for meg selv sånn i det hele tatt egentlig.*

Informantene identifiserer seg gjerne med rollen som ten-singer i en gruppesammenheng, men sjelden når de snakker om seg selv individuelt. Det synes med andre ord å være et skille

mellom definisjonen av ten-singer og typisk ten-singer. Å være ten-singer viser til den faktiske organisatoriske tilknytningen, samt en bevissthet om hva organisasjonen representerer. En typisk ten-singer derimot er man først dersom man opplever å inneha alle kjennetegnene denne stereotypen innebærer. Dette kan være forklaringen på at ingen av informantene omtaler seg som typiske ten-singere, samtidig som de alle kategoriserer seg selv som ten-singere.

7.3.2. Organisatoriske sosialiseringsarenaer

Jeg skal analysere ulike sosialiseringsarenaer som har formet informantenes organisasjonstilhørighet. Arenaene jeg tar utgangspunkt i er:

- Familien
- Det daglige ten-singarbeidet
- Seminarer, kurs og festivaler i regi av organisasjonen
- Ten-Sing Norway konsertene og seminarene
- Bolk
- Livet på ten-singprosjekt

Familien

Informantene skiller mellom tre ulike typer familier; KM-familien, den kristne familien og familier som ikke er kristne. Som beskrevet i kapittel 5 kommer de fleste informantene fra det de selv definerer som KM-familier. Hvordan avgrenser informantene dette begrepet?

Informanter som definerer familiene sine som KM-familier fremhever hvordan foreldrene har vært engasjerte i ulike typer aktiviteter i Ten-Sing eller andre arbeidsgrener innen Kfuk-Kfum. De fleste av disse informantene har også det til felles at de selv har vært aktive i andre arbeidsgrener i organisasjonen gjennom barndommen.

Familiebakgrunn preger den enkelte informants opplevelse av livet i den lokale ten-singgruppen. Mange forteller om en sterk rekruttering av ungdom fra KM-familier, enkelte forteller til og med om konflikter som utspant seg i gruppen mellom de av ten-singerne som hadde en slik bakgrunn og de som ikke kom fra kristne familier. Å komme fra en KM-familie kan påvirke deltagerens organisasjonstilhørighet på flere måter. For det første gjør muligheten for at de allerede kjenner folk i organisasjonen det lettere å bli integrert i den lokale ten-singgruppen når de selv begynner. Videre har de en rolletilknytning gjennom familien. Som

medlem av en KM-familie vil man automatisk tildeles tilhørighet i organisasjonen. I tillegg vil familietilknytningen medføre deltagelse på arenaer hvor det er mulig at den enkelte sosialiseres inn i organisasjonen og utvikler en tilhørighet til denne. Eksempler på slike arenaer er de ulike leirene organisasjonen har hver sommer hvor mange KM-familier deltar. Familietilknytning og deltagelse på organisasjonens sosialiseringsarenaer som barn legger også til rette for at man lettere mestrer ulike oppgaver i Ten-Sing. De som har vokst opp i organisasjonen vil dermed ha et fortrinn i forhold til muligheten for mestringsopplevelser gjennom ten-singarbeidet.

Informant: *Når jeg begynte på videregående så fikk jeg veldig sånn der, tilhørighet. Men så fikk jeg. Et veldig sånn brudd nemlig når jeg var 18 faktisk. Der det ble litt sånn der. Liksom vokst så veldig inn i det sånn at jeg ikke hadde. Eller sånn at ofte så følte jeg at faren min og familien min hadde liksom, sneket meg inn i det da. Og så skulle jeg liksom gjøre et lite opprør mot det tror jeg. Eller et eller annet. Og da var jeg litt borte en stund. Noen måneder(...) Men så kom jeg jo tilbake igjen etter det. Så det føler jeg veldig at det. Selv om jeg er vokst inn i organisasjonen så liker jeg den veldig godt.*

Intervjuer: *At du har tatt et bevisst valg på en måte å bli der?*

Informant: *Ja. Det synes jeg.*

Flere av informantene som kommer fra KM-familier forteller om perioder med opprør mot foreldrene og organisasjonstilknytningen deres. Disse informantene har opplevd det som viktig å skape en avstand mellom egen og foreldrenes organisasjonstilhørighet eller tro. Gjennom en periode med opprør har informantene blitt i stand til å forsvare overfor seg selv at tilknytning til organisasjonen og egen tro er noe en selv har valgt og ikke noe som en har overtatt etter foreldrene. Dette kan ses i sammenheng med behovet for autonom identitet. I det lange løp er det likevel mer sannsynlig at informanter som kommer fra KM-familier vil forbli aktive i Kfuk-Kfum enn de som ikke har en slik tilknytning til organisasjonen. En sammenheng i en persons ulike livsverdener vil kunne støtte opp under hennes bånd til disse livsverdenene, slik Passy og Giugni (2000) fant i sine undersøkelser.

Det daglige ten-singarbeidet

I forhold til opplevelsen av organisasjonstilhørighet i den lokale Ten-Sing gruppen vil jeg skille mellom de som uttrykte lokal tilhørighet (overfor sin Ten-Sing gruppe) og de som opplevde tilhørighet overfor organisasjonen i sin helhet.

Lene: *Nei jeg vet ikke. Altså. Koret vårt hjemme det er mest sang, det er ikke så drama og dans. Det er liksom masse, vi reiser på (regional festival) og sånn da. Da pleier vi nå som regel å skrape*

sammen en dans. Også hadde vi noe collage og sånn. Sånn hatt det to ganger eller noe sånn når jeg var med. Men det har liksom ikke vært sånn Ten-Sing, Ten-Sing med alle tingene. Men likevel så har det vært Ten-Sing på en måte. Det er sånn "vi er ten-singere og", men jeg har ikke vært sånn til KM da. For liksom. Vet ikke, eller visste ikke så mye om hva KM var og slike ting. Altså vi hadde orienteringsmøte om det for et par år siden, for at folk skulle få vite det. Men ellers så. Det er liksom vårt ten-singkor alene på en måte. Og så innimellom litt på større sammenhenger som på (regional festival) og TT og slike ting.

I ten-sing-gruppen Lene var aktiv i opplevde de seg selv som ten-singere, men hadde liten nærhet til organisasjonen Kfuk-Kfum. Lene peker på to sentrale forutsetninger for opplevelsen av organisasjonstilhørighet; kunnskap og å treffe andre ten-sing-grupper. I Lenes ten-sing-gruppe arrangerte de et eget orienteringsmøte for at ten-singerne skulle få bedre kunnskap om Kfuk-Kfum. Denne kunnskapen fungerer som forutsetning for eller bidragsyter til flere av informantenes organisasjonstilhørighet. Aktive i Ten-Sing sammenligner seg med andre ten-sing-grupper. Selv om man i denne kategoriseringen ikke ser seg selv som typiske ten-singere må man likevel allerede ha en form for organisasjonstilhørighet for å ha så stor kjennskap til disse mer stereotype forståelsene av ten-singere.

De fleste informantene peker på deltagelse på regionale eller nasjonale arrangement som en forutsetning for at de og andre i den lokale ten-sing-gruppen skulle oppleve å tilhøre en større bevegelse og føle seg hjemme i organisasjonen. Det kan se ut til at det er først der organisasjonstilhørigheten oppstår. Samtidig skal ikke betydningen av langvarig engasjement i ten-sing-gruppene undervurderes.

Seminarer, kurs og festivaler i regi av organisasjonen

Kfuk-Kfum og ten-singbevegelsen har bygget opp et bredt spekter av faste arrangementer for sine medlemmer. Enkelte arrangement er beregnet kun for aktive innen ten-singbevegelsen, mens andre er åpne for hele Kfuk-Kfum uavhengig av arbeidsform. Arrangementene består av ulike festivaler og kurs/seminarer. Det finnes både regionale, nasjonale og internasjonale festivaler. På samme måte finnes det både lokale, regionale og nasjonale kurs og seminarer.

Regionale festivaler har en sentral funksjon for mange av informantene gjennom at man her treffer andre ten-sing-grupper og på denne måten kan se seg selv som del av en større bevegelse eller organisasjon. Denne typen arrangement er viktige for å bygge sosiale nettverk innen organisasjonen, bli kjent med folk som man kan treffe igjen på andre arrangement og som man kan oppleve at man har noe til felles med gjennom felles minner.

Fellesskapsfølelsen festivalene bidrar til kan man få overfor organisasjonen både regionalt, nasjonalt og internasjonalt, avhengig av hvilke typer festivaler man har deltatt på.

Cato: *Og TT og sånn er jo også sånn. Der ser man at det er litt forskjellige folk, men en har liksom litt samme, eller likheter rundt forbi i hele Norge liksom. Man er en del av et eller annet stort. (...) Jeg tror at, hvis man bare har vært i et lokalt ten-singkor eller kanskje ikke i det hele tatt liksom, så har man den følelsen til organisasjonen. Som man ville ha fått hvis man hadde vært med på ting som man ser at man er del av noe stort liksom. Alla landsting, landsmøte eller festival, seminar. For når man er på seminar så, når det kommer folk fra Tromsø og Haugesund og langtrekkistan sånt noe liksom. Og da. Og det er egentlig ganske, de driver med det samme på en måte. At det er en del av det som du driver med også.*

I tillegg til de ulike festivalene har også organisasjonens kurs og seminarer en betydning. Kurs bidrar i større grad til ten-singernes kunnskap om organisasjonen, dens ideologier, historie og struktur. Denne kunnskapen er viktig for den enkeltes bånd til organisasjonen.

Intervjuer: *Kan du huske om du hadde noen bevissthet rundt at du var ten-singer og KM'er, rundt organisasjonstilhørigheten?*

Hildegunn: *Eh. Ja, egentlig så tror jeg faktisk jeg hadde det. Men jeg tror ikke jeg tenkte så mye over det da, at. Altså eller sånn. Bevissthet og bevissthet ... Jeg hadde jo vært med i KM kjempe lenge og visste jo det som organisasjonen stod for i og med at jeg hadde vært på ten-singseminar og masse leirer og. Og så hadde vært på lederkurs, men jeg vet ikke om jeg hadde vært det da, forresten. Men. Ja, sånn til en viss grad så hadde jeg. Jo, jeg hadde det. I hvertfall etter seminaret tror jeg. For da hadde vi fått sånn "jeg en ten-singdirigent" og sånn. Så litt hadde jeg nok.*

Ten-singseminarene er nasjonale, årlige seminarer. Flere av informantene fremhever disse som sentrale for opplevelsen av å være en ten-singer og nærheten til organisasjonen. Også andre, mer lokale kurs har hatt betydning for disse båndene. Opplevelsene av slike kurs som sentrale sosialiseringsarenaer er likevel langt fra entydige blant informantene. Ikke alle informantene har opplevd å få like mye kunnskap om organisasjonen og langt fra alle sier at de opplevde å bli mer ten-singere etter å ha vært på et slikt seminar.

Regionale, nasjonale og internasjonale festivaler og seminar er viktig for utviklingen av organisasjonstilhørighet fordi ten-singerne får treffe andre ten-singere og dermed får en følelse av å være en del av noe større. Samtidig bidrar disse arrangementene med kunnskap om organisasjonen, dens ideologier og identitetsmessige symbol. Arrangementene kan forstås som organisatoriske ritualer som forsterker de frivilliges bånd til ten-singbevegelsen. I den lokale ten-sing-gruppen ble de sosialisert inn i organisasjonen, dens normer, verdier og væremåter. Gjennom deltagelse på regionale og nasjonale arrangement opplevde de at denne

kunnskapen ikke bare kunne brukes i den lokale ten-sing-gruppen, men var noe man hadde til felles med andre aktive i organisasjonen.

Ten-Sing Norway konsertene og seminarene

I kapittel 5 analyserte jeg informantenes motiver for deltagelse på prosjektet. Fortellingene om når de selv deltok på TSNs konserter og seminarer kan tyde på at disse fungerer som organisatoriske ritualer. Prosjektdeltagerne fremstår som idoler. Det de sier eller fremfører oppfattes ofte av de unge ten-singerne som absolutte sannheter, som de selv og gruppen deres skal strebe etter. For mange blir Ten-Sing Norway konsertene og seminarene derfor kimen til fremtidsvisjoner for tenåringene, forventninger om hvordan de kan gjøre ”karriere” innen dette systemet.

Jeg har til nå analysert hvordan ulike aktiviteter eller arenaer forut for deltagelsen på ten-singprosjektet har bidratt til å forme den enkeltes organisasjonstilhørighet. Jeg skal nå gå over til å se hvordan ulike arenaer og aktiviteter i løpet av selve prosjektåret fungerer som sosialiseringsarenaer.

Bolk

Det er på Bolk deltagerne møtes for første gang, det er der de får sine første opplevelser av å være del av gruppen Ten-Sing Norway, og det er for mange der man får den første forståelse av det arbeidet man skal gjøre som en representant for organisasjonen. Dette vil prege den enkelte deltagers opplevelser av kurset.

Det er spesielt tre viktige faktorer som ser ut til prege deltagerens opplevelser av Bolk:

- Hvorvidt man kjenner noen av de andre deltagerne fra før
- Den enkeltes opplevelser av bånd til organisasjonen
- Den enkeltes kunnskap om organisasjonen

Informant: *Men jeg husker at jeg følte veldig på at de andre. Eller hvis man først er inne i KM liksom som virker det som man er så veldig inne i det og. Fordi det er ikke så veldig stort kanskje, eller i hvert fall sånn at alle, eller veldig mange kjenner hverandre og ten-singseminar og TT da og da. Og at du får veldig mange sånne forbindelser rundt om i landet og. Ja, og i det hele tatt. Og så husker jeg de snakket om Ludvik, og jeg ante jo ikke hva det var og, liksom sånn. Fordi det var sånn ”åh, tror dere vi skal på Ludvik på Bolk og blablabla”. Ludvik liksom? Det hadde jo aldri jeg vært på og jeg torde ikke si noe en gang. Jeg kunne jo ikke si at jeg ikke hadde vært*

det heller liksom. Så det følte jeg egentlig ganske mye på husker jeg. At de var veldig sånn ... de var veldig inne i det.

Den organisatoriske identiteten kommer til uttrykk gjennom det sosiale nettverket denne informanten opplevde eksisterte mellom de andre kursdeltagerne og gjennom språklige koder man kun kjenner gjennom kunnskap om organisasjonen, dens arbeidsformer og tradisjoner. Cathrine er en av de som allerede hadde et stort nettverk innenfor organisasjonen. Hun forteller om sine opplevelser av Bolk og peker på både fordeler og ulemper ved å kjenne mange fra før.

Cathrine: *Det syntes jeg var kjempe bra. En av de tingene som jeg syntes var litt negativt var at jeg kjente ganske mange fra før (...) Ja. Veldig spennende å treffe nye folk. Men det har jeg bare innsett at det er bare positivt, fordi de kunne jeg liksom. Var det noe så kunne jeg gå til dem på en måte, helt fra begynnelsen. Og det er jo en veldig trygghet det ...*

Det er viktig å vite mye om organisasjonen, å ha et nettverk innen organisasjonen og å oppleve en organisasjonstilhørighet som kan komme til uttrykk i det første møtet med prosjektgruppen. Disse faktorene legger til rette for en god opplevelse av Bolk. Men selv om en deltager har alle disse forutsetningene vil ikke informanten nødvendigvis ha en ensidig positiv opplevelse av Bolk. Det ligger mange barrierer i det å utvikle et fellesskap med en gruppe som man vet man skal leve så tett sammen med. Bolk ble for mange informanter opplevd som en ildprøve på hvor godt de ”hørte hjemme” i organisasjonen i form av sosialt nettverk, tilhørighetsfølelse og kunnskaper om organisasjonens arbeid, kultur og symboler. De som på det stadiet var lite integrert i organisasjonen opplevde dette som vanskelig. I en så utrygg situasjon vil viktige suksessfaktorer være å ha et stort nettverk, være en skikkelig ten-singer, komme fra en KM-familie, ha deltatt på en rekke ulike arrangementer i organisasjonen og kjenne organisasjonens språk og symboler.

Livet på ten-singprosjekt

De fleste informantene opplever en tilhørighet til både ten-singbevegelsen, Kfuk-Kfum og YMCA. Denne tilhørigheten påvirkes i aller sterkeste grad av den rollen deltagerne innehar som representanter for organisasjonen, men i tillegg til denne rollen finnes det andre viktige symbol og handlinger som vil komme til å påvirke den enkeltes organisasjonstilhørighet. Flere informanter nevner betydningen av gjenkjennelsen når man reiser rundt og besøker ten-sing-grupper i Norge og Europa. De kan for eksempel oppleve gjenkjennelse i forhold til de ulike byggene organisasjonen holder til i. Organisasjonsspråket får også en viktig betydning.

Kjennskap til hva som ligger i et organisatorisk uttrykk fra din lokale ten-sing-gruppe kan overføres og brukes på samme måte i ten-sing-grupper andre steder. Blant annet er ofte ten-singøvelsene utformet på samme måte. Dette gir prosjektdeltagerne en gjenkjennelse og opplevelse av å bevege seg i kjent terreng når de treffer Ten-Sing andre steder. Det som tidligere har vært lokal kunnskap som man kun har knyttet til hverdagen i de lokale ten-sing-gruppene får på denne måten en nytteverdi.

Ingvild: *(...) Ja det ligger i den der tingen med at man går rundt på KM-hus over alt. Så du får litt der den der tingen at. Og du vet. Når du reiser så mye rundt og bytter hus, sant, hele tiden, så føler man ofte hjemme veldig mange plasser. «Hjem» skapes veldig fort. «Jeg skal hjem». Og hjem er kanskje ofte plasser der KM holder til. Sånn som, ja, Ynglingen og sånt. Og, man tar seg veldig til rette. Altså, man blir jo ganske. Ja, man føler tilhørighet mer sånn nå dette året. Det tror jeg, til KM og YMCA og alt. Fordi man er samme bevegelse, samme opplegget. Ja det tror jeg for man kjenner seg igjen i det man er vant til. (...) Men i Norge er det veldig sånn. Ja da kjenner man seg igjen. Da er det på måte kanskje noen triks fordi man vet man snakker det samme språket, eh. Man kan kommunisere. Ja, hvis vi sier «klubb» så vet vi hva en klubb er. Det er litt mer den tingen der. «Ta en ten-singøvelse» ja vi vet hvordan en ten-singøvelse skal være for vi, sant, holder på med det samme. Landsmøte. Ja, sant. Ja jeg tror nok, ja, absolutt at man får mer organisasjonstilhørighet etter året her.*

Svært mange av deltagerne som på forhånd opplevde en form for avstand til rollen som ten-singer identifiserer seg i løpet av prosjektåret i større og større grad med denne rollen. En slik prosess kommer ofte til uttrykk ved at de deltar i handlinger og aktiviteter de tidligere ikke ønsket å delta i. Cathrine forklarer hvordan hun opplever at hun har blitt mer ten-singer. Forut for prosjektåret opplevde hun stor distanse til organisasjonen og de organisatoriske rollene.

Cathrine: *Og jeg kan ofte se meg selv utenfra når jeg står og synger eller et eller annet. Eller danser eller noe morsom teit dans liksom. Og så bare. Ser jeg meg selv utenfra, og tenker et år tilbake, så er det helt ... utenkelig liksom (...) Jeg er blitt mye mer sånn(...) blitt litt mer ten-singer. Men det er akkurat i denne settingen(...) så har jeg forandret troen litt. Og det visste jeg at jeg kom til å gjøre.(...) Men jeg gjør mange ting her som jeg ikke gjorde i ten-singkoret hjemme for eksempel. Sang ikke solo i ten-singkoret hjemme(...) det gjør jeg plutselig her. Altså det er sånne ting som jeg hadde litt sperre på å gjøre før. Som jeg gjør her. Og det sier jo egentlig bare noe om at jeg er litt trygg i dette miljøet(...) det er jo bare positivt. Men(...) jeg mener at jeg er blitt mer ten-singmenneske her. Det er i denne sammenhengen. Og det vil ikke dermed si at jeg er mer, ten-singer utenfor denne sammenhengen.*

Det å ha en større nærhet til den organisatoriske rollen i en setting medfører ikke nødvendigvis at man kommer til å ta med seg denne rollen inn på andre arenaer utenfor organisasjonen. Cathrine forteller hvordan prosjektåret har forandret henne som person mer generelt, at hun er blitt sikrere på seg selv og at hun opplever seg selv som mer reflektert nå enn hva hun var før hun reiste. Denne opplevelsen er hun ikke alene om. Flere andre informanter fremhever hvordan de opplever å ha fått utvikle seg, blitt mer selvsikre, utadvendte og fått større sosial innsikt.

Mange informanter gjengir handlinger, hendelser eller en bestemt type humor de hevder de ikke ville funnet sted andre steder. Det utvikler seg en egen kultur innad i gruppen etter hvert som folk blir bedre kjent og man får felles opplevelser å spille på. Den interne humoren skaper samhold i gruppa. Humoren kan virke både som en form for videreføring av humor mange opplever som typisk for ten-singbevegelsen og som et fenomen som utvikles spesielt i prosjektgruppen.

Hildegunn: *Ja, jeg tror man påvirker hverandre, ja. Jeg tror det. ehm. Innen sosialt så tror jeg at man påvirkes veldig. Man får en veldig sånn intern greie, vet du, at man ler av de samme tingene, sant. (...) Hele Ten-Sing Norway er sånn sosial, intern gruppe. Man gjør jo helt bisarre ting av og til, sånn som for eksempel i går på undervisningstimen så plutselig bare "skal vi synge en sang?". "Ja vi synger Jesus elsker alle barna". Så plutselig begynner de å modulere helt vilt og så begynner Paulus å marsjere ut sånn. Og hele Ten-Sing Norway går liksom sånn. Meg og Rebekka stod bare igjen og (illustrerer). (Latter)*

Identiteten som Ten-Sing Norway'er utøves først og fremst på organisatoriske arenaer hvor man treffer andre tidligere prosjektdeltagere eller andre aktive innen organisasjonen som kjenner til Ten-Sing Norway. Spesielt viktig ser det ut til at de neste årskullenes konserter blir som en slik arena. Informantene forteller hvordan gamle Ten-Sing Norway'ere kommer på konsertene deres og at disse publikummerne ofte har på seg sine gamle TSN-gensere for å markere den felles identiteten de deler.

Kjell: *(...) Man kommer rundt omkring, i hvert fall sånn merket jeg med Ten-Sing Norway og sånn når vi var rundt på forskjellige steder og det var noen som hadde vært på prosjekt før. Så, særlig på konsertene våre og sånn. Og seminar hvis vi kom. Så var det jo på med genseren liksom. Hvis de hadde genser, så var det liksom genser med sitt Ten-Sing Norway bakpå. "Jeg var på Ten-Sing Norway for et par år siden, det var veldig bra det da". Utveksler litt erfaringer. Så det er liksom, litt sånn. Tror det er litt sånn stor familie på en måte. Man har noen sånn der felles greier, sånn som ikke alle er innvidde i. På en måte. Man kan snakke om litt sånn felles erfaringer og. Ting og tang liksom*

Prosjektdeltagerne innehar to viktige organisatoriske roller. De er ten-singere og kan dermed oppleve et fellesskap med andre aktive i ten-sing-grupper i Norge og internasjonalt, og samtidig tilhører de det som oppleves som en mer eksklusiv gruppe av Ten-Sing Norway'ere. I tillegg til disse to rollene finnes det en tredje organisatorisk rolle mange av informantene forteller om, rollen som representant. Dette er et formelt mandat Kfum-Kfum har gitt TSN. Fra organisasjonens side stilles det bestemte forventninger til deltagerens atferd og arbeid. Disse forventningene knyttes til organisasjonens offisielle ideologier og standpunkt. Likevel vil den individuelle opplevelsen av representantrollen variere fra deltager til deltager. Det

finnes stor variasjon i hvordan man forstår konsekvensene eller ansvaret som følger med en slik rolle.

7.3.3. Betydningen av å være en representant

Kfuk-Kfum anser TSN deltagerne som representanter for organisasjonen. Samtidig er ikke rollen tydelig avgrenset fra organisasjonens side. Informantene må derfor selv foreta en slik avgrensning. Rollen knyttes opp til skillet mellom jobb og fritid, og er hovedsakelig knyttet til situasjoner som kan defineres som jobb. Samtidig er skillene mellom jobb og fritid vanskelige å trekke opp, ettersom de lever og jobber sammen med samme gruppe mennesker døgnet rundt i et helt år. Deltagerne mangler en klar definisjon å forholde seg til. Er man på jobb når man har en konsert med ten-singprosjektet? Hvordan skal man definere den situasjonen man befinner seg i når man etter endt seminar går ut på kafé sammen med seminardeltagerne eller når man bor hjemme hos en vertsfamilie? Også organisasjonens definisjoner er med å bidra til denne forvirringen. I utgangspunktet kunne man anta at den sistnevnte situasjonen ville være enkel å definere som fritid. Skal ikke tidsrommet prosjektdeltagerne tilbringer i en vertsfamilie for å hvile og sove defineres som fritid? En måte Kfuk-Kfum har definert dette som arbeid er ved å anbefale deltagerne å ikke nyte alkohol i vertsfamilien selv om man blir tilbudt. På denne måten trekkes representantrollen inn i en situasjon man i utgangspunktet kunne forvente ble definert som fritid.

Forvirringen kan gjenspeile en mer generell tendens som vil eksistere innen frivillig arbeid. Den vanlige definisjonen av begrepet arbeid blir ugyldig ettersom denne er så nært knyttet opp til ansettelse, lønn og de mer formelle rammene som eksisterer i arbeidslivet. Samtidig vil de strukturelle rammene for prosjektet medføre særegne premisser for disse situasjonsdefinisjonene. Som forklart tidligere betaler deltagerne selv for å få jobbe et år som frivillige. Aktivitetene som gjennom prosjektåret kan betegnes som jobb inngår i det som var deltagerens fritid hjemme. Det eksisterer ingen avgrensede stedsmessige soner for fritid. Det faktum at største del av døgnet går med til en eller annen type aktivitet som har sin tilknytning til enten seminararbeid eller konsertvirksomheten til gruppen vil selvsagt også bidra til at det ikke eksisterer ren fritid i løpet av dette året. På samme måte eksisterer da heller ikke aktiviteter som vil bli definert som rent arbeid i begrepets tradisjonelle betydning som beskrevet ovenfor.

Gjennom intervjuene spør jeg informantene hvorvidt de opplever seg selv som representanter for en organisasjon og hvilke følger en slik representantrolle får for den enkeltes atferd. Jeg vil gjøre et analytisk skille mellom tre ulike orienteringer i forhold til representantrollen. Den ene ytterligheten er den avklarte representantrollen. Disse informantene har et avklart forhold til sin representantrolle og de konsekvenser en slik rolle får for måten de opptrer på.

Kjell: *Jeg er Ten-Sing Norway. Og når jeg er Ten-Sing Norway, så er jeg KM. Slik at man følger jo alle de regler som følger med KM og Ten-Sing Norway. Ehm. Og det lar seg rett og slett ikke gjøre, å være privatperson i sånne sammenhenger. Altså hvis folk spør deg om en mening så sier du på en måte det som er riktig ... så du skjuler deg på en måte bak uniformen. Og den sorte hettegenseren er på en måte et tegn på at nå er man på jobb. Så. Man gjør den jobben man gjør. Og den gjør man på en måte for KM, kan du si. Eller fordi man har det moro, men også for KM.*

Den andre ytterligheten er å se seg selv som privatperson i alle situasjoner og dermed ikke åpne for representantrollen. Ingen informanter inntar et slikt perspektiv. Den reelle motsetningen til den avklarte representantrollen blir derfor en uavklart representantrolle.

Irene: *Når vi skal ... Altså, for jeg tror folk tenker litt sånn. Jeg har søkt bare på et opplegg, fordi jeg vil ha det gøy. Og sånn. Så at det at vi er representanter det er vel noe mer som, "ja det er jo sant, det er jo jo". Men jeg tror ikke det er noe som ligger i folks hoder sånn. Men det er sånn vi sier.*

Intervjuer: *Det får ingen konsekvenser, for hvordan dere jobber?*

Irene: *Nei. Men, altså jeg. Som jeg sa med den ten-sing-gruppen hjemme hos meg. Jeg tror det er litt mer sånn kulturen. Så jeg tror vi jobber sånn uansett. Og jeg tror så fort vi ville kommet i strid med. Kfuk-Kfum. Så tror jeg kanskje det ville blitt mye mer lagt merke til. Men det skjer liksom ikke så mye.*

De av informantene som inntar en slik uavklart representantrolle ser på seg selv som representanter, men hevder at de ikke har behov for å reflektere særlig over rollen eller dens konsekvenser. De hevder at det ikke er nødvendig å ha en avklart representantrolle fordi de gjennom sine private roller og væremåter allerede er i overensstemmelse med det organisasjonen står for.

Intervjuer: *Føler du at dere er mer representanter for KM enn privatpersoner, når dere er ute og jobber?*

Astrid: *Når vi er ute og jobber så er vi det ja. Synes jeg. Da er vi liksom, da er vi ute i tjeneste. Da er vi ute og jobber og da skal vi på en måte vise hva Ten-Sing er og. Videreføre den ideen som er norsk og. Er. Ja. En del av KM.*

Intervjuer: *Men vil det si at du ikke kan være deg selv?*

Astrid: *Nei, nei ... du må jo være deg selv. For det er jo på en måte det Ten-Sing er. At alle kan få lov til å være med for det er sånn ... Lav terskel tilbud hvor alle kan være med uansett hvordan du er ... eh. Så det er ikke det, men du skal jo på en måte vise best. Vise at det er skikkelig morsomt å være med. For det er jo det det er.*

Balansen mellom representantrollen og behovet for individuell autenticitet kan være vanskelig. Spesielt når Kfuk-Kfum som organisasjon utstyrr sine medlemmer med en forståelse av organisasjonsvirkeligheten hvor det legges vekt på at den enkelte skal få lov til å være seg selv, et sted hvor det skal være rom for mangfold og ”lave terskler”. Det vil si at man ikke kan være en representant uten samtidig å spille rollen som et autentisk selv. De to rollene knyttes på denne måten ufravikelig sammen. Informanter som inntar en avklart representantrolle har et relativt ryddig forhold til dette dilemmaet. De har i større grad en forståelse av egen identitet som en sosial rolle og et mer pragmatisk syn på det å veksle mellom en privat rolle og en mer formell representantrolle. Autenticitetsproblemet er atskillig større for de som innehar en uavklart representantrolle. Disse informantene har en forståelse av eget selv som indikerer at å spille en rolle for å kunne representere ikke er nødvendig. I situasjoner hvor disse informantene opplever en konflikt mellom egne holdninger og de som gis formelt fra organisasjonen får de et tolkningsproblem. Når rollen som seg selv kommer i konflikt med organisasjonens ideologier blir det problematisk å være fullt ut seg selv. I slike situasjoner må informantene finne en balanse mellom å bevare egen autenticitet og kunne stå inne for egne meninger, samtidig som de også kan representere organisasjonen. Cato er uenig i deler av organisasjonens ideologi og sier følgende:

Cato: *Og ... Lurte litt på det når jeg skulle skrive under på leder erklæring liksom, men man trenger jo ikke å være enig i alt som står liksom. Man må kunne. Når man er som representant eller er som person i det, i den stillingen, eller situasjonen eller hva du skal kalle det. Så må man, eh, fortelle, eller på den måten. Men man kan jo også si at man ikke nødvendigvis er enig liksom. (...) Føler at det ikke er noe problem å stå for ... og være representant for KM liksom. På grunn av et par punkter.*

Ettersom man gjennom ledererklæringen sier seg villige til å stå inne for det organisasjonen representerer, opplever flere av informantene en slik situasjon som et oppgjør med hvorvidt de faktisk ønsker å jobbe som en representant for organisasjonen. For de fleste munner dette ut i en mer eller mindre pragmatisk fortolkning av representantrollen. De trenger ikke å være enige i alt det organisasjonen står for, men må kunne late som de er det dersom de får spørsmål knyttet sine holdninger i disse sakene. Balansen mellom representantrolle og rollen som seg selv er viktig for informantene. De skal være seg selv når man er på jobb, samtidig som det eksisterer en del begrensninger for de private rollene. For Ingvild eksisterer det et skille mellom den hun er i Kfuk-Kfum sammenheng og den hun ser seg selv som i andre typer miljø. Representantrollen medfører at man må være bevisst på hvilket spekter av sosiale roller man har lov til å spille på og hvilke man må la forbli skjulte.

Ingvild: *(...) Men kanskje mye av den fritidsbasen min, den vil jeg ikke stå for hvis jeg skal stå på jobb liksom. (...) For det går kanskje ikke helt under KM sine regler og normer. ja. (...)*

Intervjuer: *Men hvordan er det liksom i forhold til. Føler du. Altså dette med profesjonalitet. gjelder det og på måte at du da må, la være å bruke visse deler av deg selv når du er på jobb?*

Ingvild: *Nei, jeg tror ikke det fordi at det er ikke til de tingene, sant. Det er liksom til helt andre. det er fritidsbasis-ting liksom. I forhold til jobben min her hvis du skjønner. Den profesjonaliteten. ehm. For det ligger til ting jeg liksom har vært hele med innen KM og kirken. Ligger den profesjonaliteten. Her. Så når jeg har fri med her så har jeg på en måte. Så er jeg fremdeles meg og er fri. Og da kan jeg. Stå for det.*

Intervjuer: *At du da har et ganske klart skille liksom, dette er profesjonell delen av meg og dette er personlige delen av meg?*

Ingvild: *Ja litt. nesten. Ja litt. Det er liksom visse ting du utelukker når du er profesjonell. Og visse ting du tar frem. Ja. (...)*

Grensene for hvilke deler av ditt private jeg du kan bruke når du representerer organisasjonen er en av konsekvensene av denne rollen. En annen slik konsekvens finner jeg innen informantenes atferd når man er på jobb. Det trekkes frem som viktig at man er i godt humør, at man har med seg ten-singsmilet og at man har en atferd som kan inspirere de ten-singere man møter gjennom arbeidet. For andre oppleves ikke konsekvensene av representantrollen som like fremtredende. Flere informanter trekker frem konsekvenser som berører selve jobben man skal gjøre når man holder seminar eller konsert. Representantrollen skal medføre ekstra innsats, profesjonalitet eller en form for dyktighet som skal imponere de man møter gjennom arbeidet. Profesjonaliteten knyttes ofte sammen med et ønske om å reklamere for ten-singprosjektet.

Representantrollen setter klare rammer for informantenes handlingsrom, men denne organisatoriske rollen er ikke nødvendigvis ny for deltagerne. Mange har opplevd seg selv som forbilder for yngre ten-singere hjemme i den lokale ten-sing-gruppen. Representantrollen kan ses som en videreføring av denne rollen. Rollene er en del av organisasjonens kultur og er roller ten-singere sosialiseres inn i fra de er ganske unge. Dette kommer også til uttrykk i informantenes forståelse av andre representanter for organisasjonen, de ansatte man møter gjennom prosjektåret. Informantene uttrykker klare forventninger om at ansatte i organisasjonen og andre de opplever som representanter skal stå inne for organisasjonens offisielle ideologier. Brudd med denne forventningen fører til sterke reaksjoner.

Jeg har gjennom analysen sett hvordan informantene må forhandle mellom rollen som autentisk selv og den organisatoriske representantrollen. Ideen om autentisk selv vil føre til et behov for å forsvare egen atferd og de holdninger de formidler. Dette fører til at de vil

overbevise seg selv om at det man representerer er mulig å stå personlig inne for. Det er selvsagt ikke nødvendig å være fullstendig overbevist om at alt stemmer, men man må være overbevist om at deler av det man representerer er sant. Hvis dette ikke er mulig er det vanskelig å forsvare egen troverdighet. Et slikt behov leder til at folk ofte blir mer positivt innstilt til saker eller organisasjoner de formelt representerer, og kan forklare hvorfor deltagerne utvikler en større grad av tilhørighet som en konsekvens av representantrollen.

7.4. Konklusjon

Informant: *Man utvikler seg veldig mye. Finner kanskje litt hva man, forhåpentligvis, hva man (latter) skal bli når man blir stor. Og litt sånn. Så det er positivt, altså ... men, ja. (...) Det er så mye forskjellig du kan begi deg ut på her. Det er liksom veldig positivt. (...) så tror jeg det utvikler seg en del her nå. Men på denne måten her så blir det. Kommer i et sånn miljø som det her, og så gjør du de tingene sammen liksom. At du har på en måte noe å forholde deg til, alltid noen du kan falle tilbake til eller spørre liksom. Så du er på en måte, utvikler deg samtidig som du kan være sikker, ikke sant. For du er ikke så veldig usikker på deg selv når du har 40 andre du kan spørre ... om ting. Og det er veldig positivt.*

I dette kapittelet har jeg analysert hvordan ulike faktorer knyttet til rasjonell identifikasjon, sosialt nettverk og til sist sosialisering og organisatoriske roller kan ha bidratt til informantenes organisasjonstilhørighet.

Organisasjonen har et godt stykke å gå hvis den skal kunne komme medlemmene i møte i en diskusjon rundt organisasjonens offisielle ideologier og standpunkt i ulike samfunnsspørsmål, ettersom flere av informantene ikke identifiserer seg med organisasjonen innen flere ideologiske felt. Samtidig må denne mangelen på identifikasjon oppleves som underordnet andre former for organisasjonstilhørighet, ettersom informantene ikke anser slik uenighet som tilstrekkelig viktig til å bryte med organisasjonen.

Sosiale nettverk er blant de viktigste typene sosialt lim innen ten-singbevegelsen. Opplevelsen av å tilhøre et sterkt lokalt, nasjonalt eller til og med internasjonalt nettverk, og det å se seg selv som del av en større bevegelse bidrar til den enkeltes opplevelse av organisasjonstilhørighet. Det kan også se ut til at arbeidsformene i organisasjonen i stor grad innbyr til positive opplevelser av mestring og selvrealisering. Slike mestringsopplevelser har en avgjørende funksjon for den enkeltes ønsker om å forbli i organisasjonen.

Kapittel 8 – Meg i organisasjonen - organisasjonen i meg

Hvordan kan frivillige organisasjoner legge til rette for organisasjonstilhørighet blant sine frivillige? Hva er de frivilliges bånd til organisasjonen bygget på?

Jeg vil i dette kapittelet gi en sammenfatning av de erfaringer jeg har gjort meg gjennom arbeidet med undersøkelsen, som et bidrag til sosiologisk kunnskap om fenomenet organisasjonstilhørighet og om sosiale prosesser i frivillige organisasjoner. Kapittelet er også relevant for medlemmer og ansatte i frivillige organisasjoner som er opptatt av hvordan organisasjonstilhørighet skapes og som ønsker å arbeide for økt kontinuitet og sterke bånd mellom de frivillige og organisasjonen.

8.1. Å kunne være seg selv

Organisasjonstilhørighet forutsetter muligheten til å ”være seg selv”. Dersom den frivillige opplever at organisasjonen legger til rette for dette, at miljøet i Ten-Sing gir rom for å være seg selv, er det sannsynlig at hun/han vil utvikle organisasjonstilhørighet.

Organisasjonstilhørighet forutsetter derfor opplevelser av autentisitet og individualisme. Informantene utvikler narrativer om hvordan tilslutning og engasjement i organisasjonen er deres eget rasjonelle valg. Slike fortolkninger er ekstra viktige for informanter som kommer fra KM-familier eller kristne familier. For disse informantene er forståelsen av personlig opprør mot familiens tilknytninger til Kfuk-Kfum, menighet eller kristendommen generelt viktige ledd i deres selvforståelse, og en forutsetning for egne bånd til organisasjonen.

Opplevelsen av å være seg selv er en konsekvens av en selv kategoriseringsprosess.

Informantene kategoriserer seg selv og organisasjonen, for deretter å sammenligne disse to kategoriene. Det vil alltid være forskjeller. Dersom man ikke kan skille personlig identitet fra organisasjonens identitet er det vanskelig fortsatt å tro på ideen om et autentisk selv. Derfor må det eksistere en viss forskjell mellom disse to kategoriseringene, samtidig som forskjellene ikke bør være for store.

Rollen som ten-singer har både formelle og uformelle aspekt. Formelt sett inngår rollen i et system som informantene har blitt medlemmer av gjennom engasjementet i bevegelsen.

Samtidig er rollen knyttet til sosiale kategorier som informantene i større eller mindre grad identifiserer seg med. Informantene graderer i hvor sterk grad de opplever seg selv og andre som ”typiske ten-singere”. Det er viktig å oppleve at rollen spilles med en viss troverdighet. Rollen må ikke oppleves som påtatt. Derfor vil de fleste oppleve at de vokser inn i rollen etter hvert som de er aktive i bevegelsen. Rollen må ha troverdighet gjennom at den som spiller den kjenner kodene, språket og atferden som følger med. Samtidig er det en norm i seg selv å ikke være for mye ten-singer. Det eksisterer med andre ord en normativ rolledistanse innbygd i rollen og i den organisatoriske identiteten. De som går for mye opp i rollen som ten-singer og glemmer å uttrykke rolledistanse vil bli oppfattet som for ekstreme av andre frivillige. Nærhet til rollen er dermed avhengig av både individuelle fortolkningsprosesser og av strukturer som i stor grad styrer innholdet og normene i forhold til den enkeltes relasjon til rollen.

8.2. Å føle seg hjemme i organisasjonen

Organisasjonene må legge til rette for den frivilliges opplevelser av å føle seg hjemme i organisasjonen. Hva vil det si at man føler seg hjemme et sted?

De fleste informantene identifiserer seg med enkelte deler av organisasjonens ideologier, men langt fra alt. Identifikasjonen er sterkest med ten-singideologien og det de oppfatter som organisasjonens religiøse ståsted. Mange av dem er derimot uenige i de etiske standpunktene organisasjonen formelt representerer i forhold til alkoholpolitikk, samboerskap og homoseksualitet. Tilslutning til frivillige organisasjoner antas ofte å være basert på identifikasjon med det organisasjonen står for. Jeg vil påstå at denne rasjonelle identifikasjonen i seg selv ikke er så viktig, men at den henger sammen med muligheten for å føle seg hjemme. Ten-singideologien og kategoriseringen av ten-singbevegelsen som ”kristen samtidig som man kan være normal” er viktige ledd i informantenes bilde av organisasjonen. En slik forståelse henger nært sammen med deres egen selvforståelse og legger til rette for at de føler seg hjemme. Organisasjonen og dens identitet fungerer som en positiv referansegruppe for de aktive.

Det sosiale nettverket er et annet viktig aspekt i det å føle seg hjemme. De fleste informantene har sterke sosiale nettverk både i den lokale ten-sing-gruppen, TSN og ten-singbevegelsen generelt. De hører hjemme i fellesskapet. Det er der de har de fleste av vennene sine. Å slutte

i organisasjonen er vanskelig når det medfører at de bryter med et viktig nettverk og dermed risikerer å miste kontakt med vennene sine. Sosialt nettverk er viktig å fokusere på for frivillige organisasjoner. Både som rekrutteringskilde og som lim blant de frivillige.

8.3. Å bli sett

Det sosiale nettverket er også en forutsetning for opplevelsen av ”å bli sett”. Jeg forstår opplevelsen av å bli sett som en opplevelse av å ha betydning for fellesskapet og for organisasjonen. Den enkelte må føle seg hjemme i det sosiale nettverket og oppleve å bli sett for den man er ”som seg selv”. Individet blir slik anerkjent i gruppen.

Synlighet i prosjektgruppen er et mål på status. De som har høy status i gruppen får ofte mye ansvar og mange oppgaver og blir dermed mer synlige enn andre. Når de mestrer disse oppgavene styrker dette deres selvfølelse, deres bånd til organisasjonen og den status de har i gruppen. Derfor oppleves synlighet i seg selv som et gode i prosjektgruppen. Samtidig finnes klare normer for hvor synlig man har lov til å være. Som medlem av en gruppe skal man ikke ta for stor plass. De som gjør dette blir kritisert og sanksjonert.

Det er viktig for den enkelte å føle seg betydningsfull for fellesskapet, både for organisasjonen og det sosiale nettverket. Dette forutsetter mestringsopplevelser. Gjennom opplevelsen av å mestre de ulike oppgavene og rollene man har i organisasjonen vil den enkelte kunne føle seg betydningsfull. Samtidig vil også mestring bidra til en opplevelse av personlig utvikling. De unge kan realisere seg selv og gjøre karriere innenfor denne livsverdenen. Slik kan frivillige organisasjoner støtte opp under det moderne individs identitetsprosjekt.

Organisatoriske strukturer og ten-singideologi legger til rette for at ten-singbevegelsen gir ungdom mulighet til å oppleve mestring og personlig utvikling. Fokuset på ungt ansvar og aktiviteter og ideologiske slogans som understreker verdien av kreativ utfoldelse legger til rette for at ten-singerne føler seg sett.

8.4. De frivilliges bånd til organisasjonen

Det har blitt hevdet at individets bånd til grupper er i oppløsning og at individets identitetskonstruksjon i dag er fristilt. Min påstand er at identitet aldri kan skapes uten i relasjon til ulike referansegrupper. Gruppemedlemskapet har ikke mistet, men fått en ny betydning. Individet er i større grad fristilt til å velge, men må fortsatt konstruere sin identitet i forhold til sosiale grupper og kategorier. Selvet eksisterer kun i relasjon til andre individ og sosiale grupper. Sammenlignet med tidligere samfunn kan individet i dag i større grad velge hvilke referansegrupper hun/han knytter sin identitet til. Samtidig eksisterer det en forståelse, en ide om identitetskonstruksjon som fristilt i vårt samfunn. Det er ikke minst på bakgrunn av ideen det er mulig å snakke om et refleksivt selv. Det refleksive individ fortolker sitt liv og sin identitet som fristilt og dermed som sitt ansvar. Individet har personlig ansvar for å realisere sitt potensial som menneske og skape seg selv. Denne undersøkelsen inneholder fortolkninger som vitner om en slik refleksivitet hos informantene. Jeg har hevdet at vi finner den i deres forhold til organisasjonen, men også i intervjusituasjonen finner jeg signaler om slik refleksivitet. I kapittel 3 drøftet jeg en del metodiske dilemma jeg har møtt underveis, deriblant informantenes motiver for deltagelse i undersøkelsen. Jeg argumenterte for at et av tre viktige motiv for deltagelse i undersøkelsen har vært en form for selvrefleksivitet, et ønske om å bli fortolket. Motivet kom til uttrykk gjennom en nysgjerrighet på hvordan jeg oppfattet ulike situasjoner, hvordan jeg fortolket det de selv sa i intervjuene og ikke minst hva jeg kom til å skrive om dem i denne hovedoppgaven. Jeg vil hevde at informantenes fortolkninger både av studien og av eget liv i organisasjonen støtter opp under ideen om det refleksive selvet.

Konsekvensen av selvrefleksivitet og fristilling av individet er en uendelig valgfrihet. Denne valgfriheten er ikke bare et gode, men også en trussel. Det er så mange valg som skal tas, og for hvert valg et utall av mulige løsninger. Videre medfører valgfrihet en annen form for ansvar enn i samfunn med sterke føring for identitet. Individet må kunne stå til rette for de valgene hun/han tar. I dette kaos av muligheter kan dermed ulike idésystemer representere pakkelsninger. Ved å ta et valg, velge et idesystem, har man dermed tatt mange valg. Organisasjoner og trossamfunn kan representere slike idésystemer. Jeg påstår ikke dermed at ungdom søker seg til en frivillig organisasjon for bevisst å slippe å ta valg, men etter en tid som aktiv kan organisasjonen representere løsninger for den unges frustrasjoner. Valgene kan settes i et system og tas i fellesskap og ikke av en selv alene.

Organisasjoner som bygger opp under allerede eksisterende ideer om identitetskonstruksjon og individualisme vil kunne binde frivillige til seg ved at organisasjonens identitet og ideologier støtter opp under deres individuelle identitetsprosjekt. Selvrefleksivitet kan sies å styre ungdom mot organisasjoner som har en tydelig organisatorisk identitet, og som gir rom for personlig utvikling og mestringsopplevelser. Med tydelig identitet tenker jeg på ulike former for identitetsuttrykk som er enkle å forstå og som lett kan brukes som referansegrupper. Det er viktig at den frivillige kan fortolke sitt engasjement i organisasjonen som meningsfullt, utviklende, troverdig og trygt. Disse fortolkningene legger til rette for at individet utvikler tette bånd til organisasjonen.

Det eksisterer en bekymring for endringer i frivillig sektor som følge av individualiseringstendenser (Lorentzen 2004). Både forskere og allmennheten har vært redde for at båndene mellom organisasjonene og de frivillige forvitrer og at instrumentelle motiv for deltagelse overtar for de mer sosialt aksepterte motivasjonsformene. Jeg vil argumentere for at organisasjonene fortsatt er viktige referansegrupper, sosialiseringsarenaer og nettverk for norsk ungdom. Jeg kan være enig i at det som binder ungdom til organisasjonene er en forståelse av hva de kan "tjene" på sin innsats. Men dette dreier seg ikke om materielle goder, CV-fyll eller lignende, men om goder i form av tilhørighet, personlig utvikling og sosialt nettverk. Det sosiale fellesskapet og muligheten til "å føle seg hjemme" kan oppleves som viktig belønning for frivillig innsats. Dette understreker hvordan det ikke nødvendigvis er en motsetning mellom individualisme og bånd til kollektiv. Individet kan realisere seg selv innen kollektivets rammer.

Lojaliteten og opplevelsen av tilhørighet er fremdeles sterk. Samtidig er det ikke sikkert at dette gjelder for alle typer organisasjoner. Det er umulig å generalisere med utgangspunkt i denne undersøkelsen. Ten-singbevegelsen og ikke minst prosjektgruppen Ten-Sing Norway har en del rammer som legger til rette for at deltagerne skal utvikle og opprettholde sin organisasjonstilhørighet. Deltagerne bor tett innpå hverandre, som regel på 4-manns rom. De arbeider og lever sammen et helt år og har svært innskrenkede muligheter til privatliv. De omgås mer eller mindre 24 timer i døgnet, både i arbeid og fritid og det finnes ingen alternative referansegrupper eller nettverk fysisk representert i deres hverdag. Dermed er det sannsynlig at lojaliteten overfor disse andre referansegruppene blir svekket til fordel for den referansegruppen de bor og arbeider sammen med. Deltagerne kan enkelt identifisere seg med

hverandre og oppleve seg som en gruppe, et fellesskap. De lever under samme vilkår, det finnes få særregler for ulike deltagere og de er alle tilskrevet de organisatoriske rollene som ten-singere og TSN'ere. Disse faktorene legger til rette for at deltagerne helt fra starten opplever seg som en gruppe. Samtidig er en avgjørende faktor at de allerede tar med seg sine medlemskap i kategorien ten-singere. En annen faktor som også legger til rette for organisasjonstilhørighet er den tilskrevne rollen som representant. Jeg vil hevde at det er en økt sannsynlighet for at en frivillig vil oppleve større nærhet til sin organisasjon når hun/han selv skal representere denne utad.

De frivillige organisasjonene må selv ta ansvar for sine evner til å binde frivillige til seg. Mange omstrukturerer i dag organisasjonene og aktivitetene, med den hensikt å rekruttere flere ved å kreve mindre innsats. For en del organisasjoner har denne strategien vært vellykket med tanke på antall frivillige de har rekruttert. Samtidig er jeg redd organisasjonene ikke har reflektert nok over hvilke bivirkninger omstruktureringene kan få. Det er sant at mange unge i dag vegrer seg for å gå inn i organisasjoner som er bygget rundt en tradisjonell struktur med ulike organer og et system av tillitsvalgte de må forholde seg til. Mange er også skeptiske til at den frivillige innsatsen skal ta for mye tid. For disse ungdommene høres det kanskje enklere og mindre forpliktende ut å melde seg på en konkret aktivitet enn å bli medlem og innlemmet i et stort organisasjonsapparat. Faren er bare at organisasjonene gjør seg selv en bjørnetjeneste når de tilpasser seg disse tendensene. Frivillige organisasjoner er avhengige av en kontinuitet bland de aktive i organisasjonen for å kunne ta vare på organisasjonens identitet og sørge for tilstrekkelig kompetanseoverføring til de frivillige. Ved å svekke kontinuiteten og medlemmenes bånd til organisasjonen risikerer de å bli avhengige av et profesjonelt apparat, et sekretariat, som kan fungere som organisasjonens hukommelse, ta vare på identiteten og sørge for kompetanseoverføring. En slik profesjonalisering er allerede i ferd med å skje i frivillighets-norge.

Det er viktig at det finnes frivillige organisasjoner som står i mot denne utviklingen. Organisasjoner med en mer tradisjonell oppbygning og aktiviteter kan oppfattes som gammeldage, men vil komme til å spille en viktig rolle for frivillig sektor i tiden fremover. De evner å ta vare på en tydelig organisatorisk identitet og rommer aktiviteter og arenaer som gjør at de frivillige sosialiseres inn i organisasjonen, knyttes til sterke nettverk og får mulighet til selvutvikling og mestringsopplevelser. Disse faktorene legger til rette for god kontinuitet i organisasjonene og vil være avgjørende for å opprettholde mer langvarige bånd mellom

organisasjon og individ. Så gjenstår det å se hvilke konsekvenser omstruktureringen i andre typer organisasjoner får og hvilke strategier disse organisasjonene vil velge for å klare å bygge gode og varige bånd mellom frivillige og organisasjon.

Referanser

- Baethge, Martin 1992. "Changes in work and education as constituting factors of social identity. Theoretical and political implications". I *Det kvalifiserte samfunn*. Halvorsen T. og Olsen O.J. (red.). Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Berger, Peter L. og Luckmann, Thomas 1966. *Den samfundsskabte virkelighed - en videnssociologisk afhandling*. 2. utgave, 1.opplag 1992. København: Lindhardt og Ringhof.
- Cnaan, Ram A. og Robin S. Goldberg-Glen 1991 "Measuring motivation to volunteer in human services". *The Journal of Applied Behavioral Science*, 27:3.
- Coser, Rose L. 1966. "Role distance, Sociological ambivalence, and Transitional Status systems". *American Journal of Sociology*, Vol.72, issue 2: 173-187.
- Chriss, James J. 1999. "Role distance and the negotional self". I *Goffman and social organization*. Smith, Greg (red.). London: Routledge.
- Enjolras, B. og Lorentzen, H. 1999. *Normativ og rasjonell integrasjon- Om forholdet mellom motiver og arbeidsinnsats i frivillige organisasjoner*. Oslo: Institutt for Samfunnsforskning. Paper til nettverkskonferanse i Stockholm.
- Frønes, Ivar 1994. *De likeverdige - Om sosialisering og de jevnaldrendes betydning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Giddens, Anthony 1991. *Modernity and self-identity*. Cambridge: Polity Press.
- Gioia, Dennis A. 2000. "Organizational identity, image, and adaptive instability". *Academy of Management Review*, Januar.
- Habermas, Jürgen 1974. "On Social identity". I *Telos*, nr 19. USA: University of Washington, Department of Sociology.
- Hammersley, Martyn og Atkinson, Paul 1987. *Feltmetodikk – Grunnlaget for feltarbeid og feltforskning*. Oslo: Gyldendal.
- Klausen K.K., Selle P. 1995. *Frivillig organisering i Norden*. Oslo: Tano Forlag
- Kvale, Steinar 1996. *InterViews*. Thousand Oaks/London/New Delhi: Sage Publications.
- Kvale, Steinar 1997. *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Ad Notam.
- Kvåle, Gro 2000. *Organisering av Identitet- Ein studie av organisatorisk identitetsdanning i Trygdeetaten*. Universitetet i Tromsø: Institutt for Statsvitenskap. Avhandling til graden Doctor rerum politicarum.
- Lorentzen, Håkon 2004. *Fellesskapets fundament - Sivilsamfunnet og individualismen*. Oslo: Pax.

- Lysgaard, Sverre 1961. *Arbeiderkollektivet*. 2.utgave. 3.opplag 1993. Oslo: Universitetsforlaget,
- Merton, Robert K. 1949. *Social Theory and Social Structure*. Glencoe: The Free Press.
- Netland, Anne 1994. *En presentasjon og analyse av Ten-Sing som misjonsmetode*. Spesialoppgave i misjonsteologi. Stavanger: Misjonshøgskolen.
- Nicholson, Nigel (red.) 1995. *The Blackwell Encyclopedic Dictionary of Organisational Behavior*. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.
- NOU 1988: 17 *Frivillige organisasjoner*. Korvald-utvalget. Norges Offentlige Utredninger
- Passy, Florence og Marco Giugni 2000. "Life-spheres, networks, and sustained participation in social movements: a phenomenological approach to political commitment". *Sociological Forum*, Vol.15, No1.
- Pearce, Jone L. 1993 *Volunteers - The organizational behavior of unpaid workers*. London: Routledge
- Pratt, Michael G. 1998. "To be or not to be – Central questions in organizational identification". I *Identity in Organizations – Building theory through conversations*. Whetten, D. og Godfrey P.C.(red.). Thousand Oaks/London/New Delhi: Sage Publications.
- Rusnes, Ingrid 2001. *Kompetanseutvikling i frivillige organisasjoner*. Oslo: Landsrådet for Norges barne- og ungdomsorganisasjoner. Web-dokument: <http://www.lnu.no/ordliste/ressurs/kompetanse.asp>
- Skaalvik, Einar M. og Skaalvik, Sidsel 1996. *Selvoppfatning, motivasjon og læringsmiljø*. Oslo: Tano.
- Shibutani, Tamotsu 1962. "Reference groups and social control". I *Human behavior and social processes*. Rose, Arnold (red.). London: Routledge & Keagan Paul.
- Tajfel, Henri (red) 1982. *Social Identity and Intergroup Relations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ulstein, Jan Ove (red.) 1988. *Ten-Sing Norwegen*. Volda: Møreforskning.
- Ulstein, Jan Ove (red.) 1989. *Så mykje*. Volda: Møreforskning.
- Ulstein, Jan Ove (red.) 1991. *Alle mine kjelder er i deg*. Ørsta: Møreforskning.
- Ulstein, Jan Ove (red.) 1996. *Ten-Sing Norway International Inc*. Volda: Møreforskning.
- Wadel, Cato 1991. *Feltarbeid i egen kultur*. Flekkefjord: SEEK A/S.
- Wollebæk Dag, Selle Per, Lorentzen Håkon 2000. *Frivillig innsats*. Bergen: Fagbokforlaget.

Wollebæk, Dag og Karl Henrik Sivesind 2000. "Er deltakelse i frivillig arbeid nyttig på arbeidsmarkedet?". *Søkelys på arbeidsmarkedet*, Årgang 17: 131-138. Min kilde: <http://www.lnu.no/ordliste/ressurs/dwkhs.asp>

Vedlegg 1 – Intervjuguide

| Hovedspørsmål | Oppfølgingsspørsmål |
|---|---|
| DEL A RESPONDENTENS BAKGRUNN | |
| Kjønn | |
| Alder | |
| Hjemsted | |
| Familie | |
| DEL B - ORGANISASJONSKULTUR | |
| Del B1 - Ten-Sing bevegelsen generelt | |
| Jeg vil gjerne at du skal tenke tilbake på den gangen du ble aktiv i den lokale Ten-Sing gruppen. Husker du hvilket inntrykk du hadde av Ten-Sing før du begynte der og hvordan dette endret seg etter hvert? | <ul style="list-style-type: none"> - Hva var ditt inntrykk av Ten-Sing bevegelsen utenfra? - Hvilke holdninger ga anerkjennelse og respekt? - Kan du huske hva det var med de mest respekterte personene i gruppen som ga dem en slik respekt? - Det sosiale miljøet, godt/dårlig, mye kontakt mellom aldersgruppene, forskjeller mellom gutter og jenter? - Hva tror du var den vanligste årsaken til at enkelte medlemmer sluttet i den lokale TS gruppen? |
| Kan du huske om dere hadde et bevisst forhold til organisasjonen dere tilhørte og hvordan en sånn bevissthet evt oppstod? | <ul style="list-style-type: none"> - Vil du si at dere (som gruppe)bevisst prøvde å formidle et budskap utad, under konserter, gudstjenester? - Ble dere på noen måte kurset i bevegelsens ideer? - Vil du si at det eksisterte en bevissthet om at man var del av et større nettverk, en internasjonal organisasjon og en internasjonal Ten-Sing bevegelse? |
| Del B2 - Ten-Sing Norway | |
| Man snakker jo ofte om en organisasjons image som det bilde organisasjonen formidler utad. Hvordan vil du beskrive TSNs image? | <ul style="list-style-type: none"> - Kan du huske hvilket inntrykk du hadde av organisasjonen TSN før du begynte? - Hvordan tror du utenforstående vil beskrive TSN? |
| Hva vil du si skiller TSN fra Ten-Sing bevegelsen generelt? | |
| Er det spesielle egenskaper du vil si verdsettes i miljøet her? | - Hvilke egenskaper vil evt. kunne gi folk større respekt og innflytelse? |
| Hvilke skrevne og uskrevne regler er det dere deltagere på TSN lever etter? | <ul style="list-style-type: none"> - De nedskrevne? - De muntlige? - Gjelder alle regler likt for alle her på huset? - Uformelle belønnings og straffesystemer? - Formelle belønnings og straffesystemer? |

| | |
|---|---|
| Hvordan foregår arbeidet og aktivitetene her nede? | <ul style="list-style-type: none"> - Er det stor grad av spesialisering i hvilke oppgaver man skal gjøre her nede? Gjør alle hver sin ting eller er det sånn at alle gjør litt av hvert? - Beskriv de ulike møtene/aktivitetene man har på TSN. - Hvilke funksjoner har de ulike møtene/aktivitetene? Hvordan vil du evaluere de ulike møtene/aktivitetene? |
| Vil du si at det eksisterer en sterk <i>organisasjonstilhørighet</i> blant deltagerne på TSN? | <ul style="list-style-type: none"> - Til YMCA? - Kfuk-Kfum? - Ten-Sing bevegelsen? - Til TSN i seg selv? |
| Hvordan vil du beskrive samarbeidet på TSN? | <ul style="list-style-type: none"> - Vil du karakterisere TSN som en organisasjon med sterk konkurranse? Internt eller utad? - Finnes det en del uskrevne taktikker/strategier som man som prosjektdeltager og prosjektleder må lære seg for å få ting gjort? - Hvordan samarbeider dere? - Er det rom for uenighet i arbeidsprosessene? - Hvordan samarbeider dere deltagere med lederne? - Vil du si at det finnes ulike klikker/gjenger innad i miljøet. Er disse bygget på sosiale uoverensstemmelser eller uenighet som dreier seg om jobben dere gjør og prioriteringer? - Vil du si at alle har like mye innflytelse eller er det enkelte som har mer å si enn andre? |
| Er det noen personer her nede du samarbeider bedre med enn andre? | |
| Er det noen personer du lettere går til med personlige spørsmål i gruppen? | |
| Hvordan er det sosial miljøet her nede? | <ul style="list-style-type: none"> - Hvordan er den sosiale tonen innad mellom deltagerne? - Hvordan er den sosiale tonen mellom deltagere og ledere? |
| Føler du at dere som gruppe har en bestemt oppfatning av hva som er <i>rettferdig</i> ? | <ul style="list-style-type: none"> - Kan du gi noen eksempler på noen rettferdige og noen urettferdige situasjoner som kan oppstå her nede? - Er det sosiale miljøet rettferdig? Hvorfor/hvorfor ikke - Er arbeidsmiljøet rettferdig? Hvorfor/hvorfor ikke |
| Vil du si at det er rom for å være ulike her i miljøet? | <ul style="list-style-type: none"> - Har deltagerne på TSN variert bakgrunn? - Hender det at dere internt på TSN diskuterer faktorer ved Ten-Sing bevegelsen eller ved TSN og måten prosjektet er organisert som dere synes er vanskelige å leve med eller å stå inne for? |
| Er det noe du vil trekke frem som viktige symboler for dere på TSN? | <ul style="list-style-type: none"> - Hendelser, historier, situasjoner, ting, personer, handler etc. |
| Hvordan vil du si at stress blir møtt her på prosjektet? | |

| DEL C - HVORDAN RESPONDENTEN RELATERER TIL KULTUREN | |
|--|--|
| Hvordan var det at du bestemte deg for å bli med på TSN? | <ul style="list-style-type: none"> - Hva var de viktigste grunnene til at du ble med på TSN? - Kan du huske hvilke forventninger du hadde til dette året? - Vil du si at ditt inntrykk av TSN har endret seg etter at du selv ble deltager? - Husker du hvordan du først kom i kontakt med KM? |
| Hvordan vil du beskrive den første perioden på TSN? | <ul style="list-style-type: none"> - Husker du hvordan det var da du skulle ha første seminaret ditt? - Husker du første konserten dere fremførte sammen? - Hvordan var den generelle stemningen? Hvordan hadde du det? - Hvordan opplevde du Bolk? |
| Hvordan takler du stressa situasjoner? | <ul style="list-style-type: none"> - Hjemme? - I hverdagen her nede? |
| Hvordan takler du konflikter? | <ul style="list-style-type: none"> - Kan du nevne et eksempel på en konflikt du har vært i her nede? Hvordan utviklet den seg? - Har det vært situasjoner her nede hvor du har følt deg urettferdig behandla? |
| Man snakker jo ofte om ”roller”. Hvordan vil du selv beskrive din rolle i gruppen? | <ul style="list-style-type: none"> - Annerledes enn hjemme? - Opplever du at du på noen måte tar med deg måter å tenke på fra TS/TSN inn i andre sammenhenger? - Vil du si at de ulike miljøene du tilhører er veldig adskilte eller overlapper de hverandre? - Opplever du at du får brukt noe av det særegne ved din bakgrunn her nede? - Hvordan kan det å være deltager på TSN sies å være begrensende for din person? - Hvordan kan det å være deltager på TSN sies å være befriende for din person? - Tror du at de andre deltagerene her nede oppfatter deg på samme måte som sånn du ser deg selv? - Hvordan tror du de andre deltagerene vil beskrive deg og din rolle her? |
| Føler du at du får utfolde deg i miljøet her? Når dere jobber for TSN blir dere jo en slags representanter for organisasjonen KM, hvordan opplever du dette? | <ul style="list-style-type: none"> - Føler du at du som medlem/deltager på TSN har stor innflytelse på kulturen her? - Konsekvenser for hvordan man lever og hva man ytrer og gjør? - Har du (som privatperson) opplevd å skulle forklare ditt engasjement i TS og hva som er typisk ved bevegelsen? - Begrensende eller befriende? - Stå inne for holdninger man egentlig ikke har selv? - Er det noe du er spesielt stolt over ved TSN? |
| Er det noen hendelser du vil trekke frem som du har vært spesielt stolt over og hatt bidratt til her nede? | |
| Er det noen hendelser/situasjoner du i ettertid skulle hatt ugjort eller ønsket hadde utspunnet seg annerledes? | |
| Tror du at du selv kommer til å ha noe med TS eller TSN å gjøre etter at dette ene året er over? | <ul style="list-style-type: none"> - Hvis du skulle endre tre ting ved TSN - Hva ville det være? - Vil du si at de tingene vi nå har snakket om sier noe om din identitet? - Er det ellers noe du ønsker å si noe mer om eller som du mener vi burde ha diskutert? |

Vedlegg 2 – Brev til deltagerne

Kjære TSN-deltager !

Bergen, 21.november 20xx

I løpet av våren 20xx håper jeg å få lov til å gjennomføre en del intervjuer med dere deltagere på TSN. Intervjuene er en del av hovedfagsoppgaven min i sosiologi, hvor jeg skal fokusere på organisasjonskulturen i organisasjonen Ten-Sing Norway.

Deltagelse i prosjektet er helt frivillig. Jeg vil komme til å trenge rundt ti personer til disse intervjuene, og det er positivt dersom det blir en noenlunde lik fordeling mellom kjønnene.

Hva forplikter du deg til dersom du sier ja til å være med på prosjektet ?

- Jeg ønsker deltagere som kan være med på ganske lange intervjuer.
- Dette er ikke en undersøkelse som baserer seg på bruk av spørreskjema. Intervjuene foregår mer i form av en samtale enn i form av faste spørsmål og svaralternativer.
- Du er ikke nødt til å svare på spørsmål dersom du opplever dem som for personlige eller ubehagelige.

Dersom du kunne tenke deg å bli med på prosjektet, ville det vært fint om du tok kontakt med meg direkte på e-post ingrid.rusnes@student.uib.no eller på min hjemme-telefon : 55315961
Du kan og skrive eller ringe meg dersom du skulle ha noen spørsmål rundt prosjektet mitt.

Vennlig hilsen

Ingrid Rusnes

Student sosiologi hovedfag
Universitetet i Bergen

Vedlegg 3 – Samtykke-erklæring

Samtykke-erklæring

Deltageren sier gjennom denne erklæringen ja til å delta i hovedfags-undersøkelsen med tittel

”Hvordan forholder medlemmer av en frivillig organisasjon seg til organisasjonskulturen?”.

Undersøkelsen blir foretatt av Ingrid Rusnes under veiledning av Olav Korsnes ved sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen.

- Undersøkelsen bygges på person-intervjuer.
- Informasjonen som kommer frem i intervjuene vil bli behandlet i anonymisert form og deltagerene vil aldri refereres til med faktiske navn.
- Den enkelte deltager har rett til å reservere seg mot å svare på enkeltspørsmål eller til å trekke seg fra undersøkelsen i sin helhet.

Deltagers underskrift

Vedlegg 4 – Norges Kfuk-Kfum arbeidsgrener

Unge Voksne-arbeidet retter seg mot medlemmer som er blitt for gamle for de andre arbeidsgrenene og som føler seg for unge til å delta i det tradisjonelle voksenarbeidet. Arbeidet består ofte i kor, idrettsgrupper eller debattgrupper.

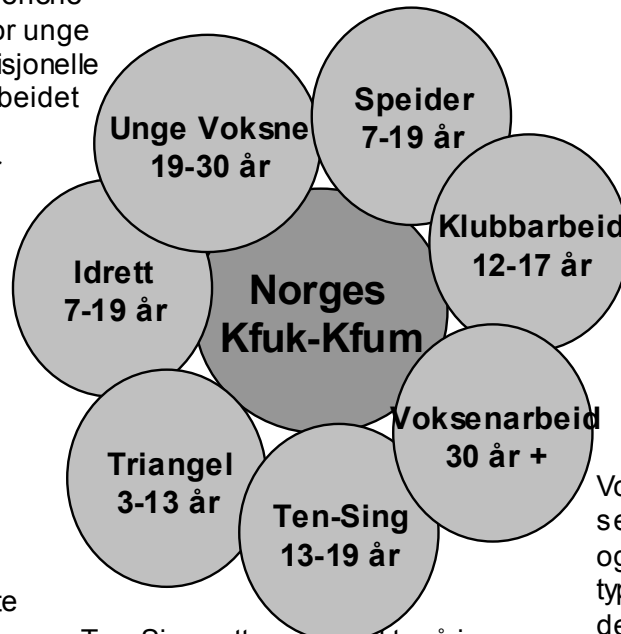
Kfuk-Kfum organiserer idrett innen en rekke ulike felt, som volleyball, fotball, håndball etc.

Triangel/Tria er organisasjonens barnearbeid, i første rekke drevet gjennom kor.

Arbeidet bygger på de vanlige speiderprinsippene, men har i tillegg et kristent innhold.

Klubbarbeid retter seg mot ungdom og varierer i størrelse og arbeidsformer. Noen klubber fungerer som rene diskotek, mens andre har en rekke ulike aktivitetsgrupper.

Voksenarbeidet retter seg mot de over 30 år og kan bestå av ulike typer sosiale møter, debatter eller kor.



Ten-Sing retter seg mot tenåringer. Arbeidet tar form av aktiviteter som kor, dans og drama.

Kilde: www.kfuk-kfum.no